

Technická univerzita v Liberci

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Lidské zdroje a konkurenceschopnost regionu se zaměřením na Liberecký kraj

Human Resources and Regional Competitiveness with a view to Liberec Region

DP-EF-KEK-2010-31

LENKA NOVÁKOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Miroslava Lungová, Ph.D. – KEK

Konzultant: Ing. Lenka Sojková, Ph.D. – KEK

Počet stran: 104

Počet příloh: 3

Datum odevzdání: 05. 01. 2010

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 05. 01. 2010

ANOTACE

Hlavním cílem diplomové práce je objasnit a zanalyzovat konkurenceschopnost Libereckého kraje z hlediska lidských zdrojů. V úvodní části je nejdříve vysvětleno, co znamená konkurenceschopnost regionu, a jsou popsány klíčové faktory, které jí ovlivňují. Následuje charakteristika trhu práce a lidských zdrojů. Větší pozornost je věnována nezaměstnanosti a jejím druhům. Další část je zaměřena na samotnou analýzu dané problematiky v Libereckém regionu. Nejprve je objasněna současná situace na pracovním trhu především z pohledu nezaměstnanosti. Následuje rozbor kvality lidských zdrojů měřený podle dosažené úrovně terciárního vzdělání a výběru studijních oborů. Struktura absolventů jednotlivých oborů je porovnávána v závislosti na potřebách pracovního trhu. Případné nesrovnalosti jsou identifikovány a rozebrány včetně návrhu jejich řešení.

KLÍČOVÁ SLOVA

regionální politika

konkurenceschopnost regionu

trh práce

nezaměstnanost

lidské zdroje

vzdělání

absolvent

ANNOTATION

The main aim of the thesis is to explain and analyze the Liberec region's ability to compete in the terms of human sources. In the introduction I explain what the region's ability to compete is and describe the key factors that affect it. Characteristic of the labour market and human resources follows. Major attention is paid to unemployment and its types. Next part focuses on the actual analysis of the issue in the Liberec region. First, the current situation on the labour market (particularly in terms of unemployment) is described and explained. An analysis of the human resources quality, measured by the achieved level of tertiary education and the choice of studied fields follows. The structure of graduates in single fields is compared to the needs of the labour market. Discrepancies are identified and discussed, including their possible solution.

KEY WORDS

regional policy

regional competitiveness

labour market

unemployment

human resources

education

graduate

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ	8
SEZNAM TABULEK	10
SEZNAM OBRÁZKŮ	11
1. ÚVOD.....	12
2. KONKURENCESCHOPNOST REGIONU A LIDSKÉ ZDROJE	13
2. 1 Teorie regionálního rozvoje.....	13
2. 2 Regionální politika Evropské unie	14
2. 3 Regionální politika České republiky	15
2. 3. 1 Teritoriální členění	16
2. 3. 2 Regionální rozvoj, regionální disparity a regionální politika	17
2. 3. 3 Regionální hospodářská politika orientovaná na lidský kapitál	20
2. 3. 4 Strukturální změny	21
2. 4 Konkurenceschopnost regionů	22
2. 4. 1 Hlavní faktory konkurenceschopnosti regionů a jejich význam	22
2. 4. 1. 1 Lidské zdroje	23
2. 4. 1. 2 Věda a výzkum, inovace.....	24
2. 4. 1. 3 Ekonomická struktura.....	25
2. 4. 1. 4 Přímé zahraniční investice.....	26
2. 4. 1. 5 Dopravní a telekomunikační infrastruktura.....	28
2. 4. 1. 5 Další faktory regionálního rozvoje	29
3. CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE A LIDSKÉ ZDROJE.....	30
3. 1 Trh práce.....	30
3. 1. 1 Poptávka po práci	30
3. 1. 2 Nabídka práce	31
3. 2 Nezaměstnanost	34
3. 2. 1 Druhy nezaměstnanosti.....	35
3. 2. 1. 1 Frikční nezaměstnanost	35
3. 2. 1. 2 Strukturální nezaměstnanost	36
3. 2. 1. 3 Cyklická nezaměstnanost	37
3. 2. 1. 4 Dobrovolná nezaměstnanost.....	38
3. 2. 1. 5 Nedobrovolná nezaměstnanost	39

3. 2. 1. 6 Dlouhodobá nezaměstnanost	40
3. 2. 2 Snižování nezaměstnanosti	40
3. 2. 3 Nezaměstnanost v ČR.....	41
3. 3 Mzdové rozdíly vyplývající z dosaženého stupně vzdělání	42
3. 4 Lidské zdroje	44
3. 5 Vzdělávání v České republice	47
4. ANALÝZA SITUACE V OBLASTI LIDSKÝCH ZDROJŮ V LIBERECKÉM KRAJI	49
4. 1 Charakteristika Libereckého kraje.....	49
4. 2 Program na podporu rozvoje regionu	50
4. 3 Hospodářsky podprůměrné a slabé oblasti Libereckého kraje	52
4. 4 Analýza nezaměstnanosti v Libereckém kraji	55
4. 4. 1 Sektorová zaměstnanost	55
4. 4. 2 Nezaměstnanost	57
4. 5. Analýza vzdělanosti obyvatel Libereckého kraje.....	63
4. 5. 1 Terciární vzdělávání	65
4. 5. 1. 1 Zhodnocení současného stavu, dílčí závěry a doporučení:.....	72
4. 5. 2 Možnosti a postavení absolventů s terciárním vzděláním na současném trhu práce.....	78
4. 5. 2. 1 Studium v zahraničí	79
4. 5. 2. 2 Nezaměstnaní absolventi	79
4. 6 Struktura trhu práce podle zaměstnání a dosaženého vzdělání	80
5. ZÁVĚR.....	86
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	89
SEZNAM PŘÍLOH	94
PŘÍLOHY	95

SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ

aj.	a jiný
apod.	a podobně
atp.	a tak podobně
cca	cirka (kolem, asi)
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
FA	fakulta umění a architektury
FE	fakulta ekonomická
FM	fakulta mechatroniky, informatiky a mezioborových studií
FP	fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická
FS	fakulta strojní
FT	fakulta textilní
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
IV	index vzdělanost
KZAM	klasifikace nezaměstnanosti používaná ČSÚ
LAU	Místní administrativní jednotky
max.	maximálně
mil.	milion
MN	míra nezaměstnanosti
MSP	malé střední podniky
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
např.	například
NH	národní hospodářství
NUTS	Statistické územní jednotky Evropské unie
obr.	obrázek
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PPP	počet pracovních příležitostí

příp.	případně
PZI	přímé zahraniční investice
resp.	respektive
RISA	Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce
SŠ	střední škola
str.	strana
tis.	tisíc
tj.	to je(st)
TUL	Technická univerzita v Liberci
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
ÚSO	úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	úplné střední všeobecné vzdělání
VaV	výzkum a vývoj
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Meze počtu obyvatel pro členění území.....	17
Tabulka 2. Členění území ČR.....	17
Tabulka 3. Porovnání a změny v regionální hospodářské politice	19
Tabulka 4. Potenciální pozitivní a negativní důsledky přímých zahraničních investic.....	27
Tabulka 5. Sektorová zaměstnanost v Libereckém kraji.....	56
Tabulka 6. Klasifikace zaměstnaných občanů podle odvětví činnosti	73
Tabulka 7. Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH	81
Tabulka 8. Roční změny vybraných ukazatelů trhu práce.....	84
Tabulka 9. Struktura trhu práce podle klasifikace KZAM	84

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1. Křivka tržní poptávky po práci	31
Obrázek 2. Křivka tržní nabídky práce.....	31
Obrázek 3. Trh práce a vznik nezaměstnanosti	32
Obrázek 4. Dobrovolná nezaměstnanost	38
Obrázek 5. Nedobrovolná nezaměstnanost	39
Obrázek 6. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR	42
Obrázek 7. Mapa Libereckého kraje s administrativním dělením a statistickými údaji....	49
Obrázek 8. Hospodářsky slabé a podprůměrné oblasti Libereckého kraje.....	55
Obrázek 9. Vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2000 – 2008.....	57
Obrázek 10. Porovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje	59
Obrázek 11. Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst ...	59
Obrázek 12. Vývoj vzdělaností struktury populace ve věku 15 let a více v Libereckém kraji	64
Obrázek 13. Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání v Libereckém kraji.....	65
Obrázek 14. Počet studentů jednotlivých fakult TUL	67
Obrázek 15. Počet absolventů na jednotlivých fakultách TUL	68
Obrázek 16. Podíl studentů doktorandského studia na TUL	68
Obrázek 17. Struktura studentů TUL podle jejich trvalého bydliště.....	70
Obrázek 18. Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů TUL podle fakult.....	71
Obrázek 19. Míra nezaměstnanosti absolventů TUL podle fakult	71
Obrázek 20. Přehled počtu narozených dětí v období let 1991 – 2008 v Libereckém kraji	75
Obrázek 21. Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého stupně vzdělání v Libereckém kraji.....	83

1. ÚVOD

Kdekoli ve světě existují lidé, kteří se neustále zabývají tím, jak zlepšit podmínky ve společnosti a dosáhnout celkového rozvoje. Do popředí zájmu se dostal především trvale udržitelný rozvoj a ochrana životního prostředí. V médiích i v běžném životě slyšíme ustavičně slova jako konkurenceschopnost, lidské zdroje či vzdělanostní společnost. Jenže co vlastně znamená ona konkurenceschopnost a co jí ovlivňuje? Obecně lze říci, že jde o schopnost prosadit se mezi ostatními a současně s využitím vlastních zdrojů se neustále rozvíjet.

Tato diplomová práce se zaměřuje zejména na regionální konkurenceschopnost. Konkurenceschopnost regionů není aktuálním tématem pouze na území našeho státu, ale o rozkvět zaostalých nebo slabších oblastí se snaží v rámci jednotlivých států či společenství po celém světě. Konkurenceschopnost regionů je ovlivňována mnoha faktory. K jednomu z nejdůležitějších faktorů patří lidské zdroje. Rozvoj regionu je závislý v první řadě na dostatečném množství kvalitních lidských zdrojů. Kvalitu lidských zdrojů je možné posuzovat zejména podle dosažené úrovně vzdělanosti. Dalším významným hlediskem může být oborová struktura vzdělanosti, jež souvisí s poptávkou po pracovní síle na trhu práce. V souvislosti s tím byla práce zaměřena na terciární vzdělávání s úmyslem zodpovědět následující otázky:

- Odpovídá oborová struktura absolventů vysokých škol poptávce na trhu práce v Libereckém kraji?
- Disponuje Liberecký kraj dostatečným množstvím vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří zajistí rozvoj regionu?

Cílem diplomové práce bude popsat konkurenceschopnost Libereckého regionu z hlediska lidských zdrojů. Respektive provést analýzu vzdělanosti obyvatel a současné situace na trhu práce, popřípadě navrhnout možná řešení do budoucna.

2. KONKURENCESCHOPNOST REGIONU A LIDSKÉ ZDROJE

Pro správné pochopení, jak lidské zdroje ovlivňují konkurenceschopnost regionu, je nutné si zpočátku vysvětlit a definovat některé základní pojmy dané problematiky. Proto se tato část bude věnovat nejprve teorii regionálního rozvoje, neboť z ní vychází a na jejím základě se koncipuje regionální politika, která se snaží o celkový rozkvět regionu. Dále bude vysvětleno, jaké faktory a jak ovlivňují rozvoj regionu. Poté naváže objasnění samotného pojmu lidské zdroje a jeho propojení s fungováním a charakteristikami trhu práce. V praktické části bude zhodnocena situace v Libereckém kraji ohledně lidských zdrojů, především se zaměřením na nezaměstnanost a vzdělávání.

2. 1 Teorie regionálního rozvoje

Nezbytným předpokladem pro tvorbu vhodné regionální politiky na jakékoli úrovni je znalost teorie regionálního rozvoje. Teorie regionálního rozvoje je mezioborová disciplína, která má základ v obecnějších přístupech jako jsou zejména klasický, neoklasický, keynesiánský, neoliberální a institucionální. Tyto jednotlivé školy dochází často ke kontrastním poznatkům a jejich rozdílné přístupy způsobují rozdílné chápání regionálních rozdílů, důležitosti faktorů určujících regionální rozvoj apod. [33]

K nejstarší skupině teorií regionálního rozvoje se řadí lokalizační teorie (resp. teorie výběru stanoviště pro podnikání). Snaží se nalézt základní zákonitosti ovlivňující lokalizaci ekonomických subjektů a vysvětlit prostorové struktury. Dalším teoretickým přístupem z hlediska prostorové ekonomie je teorie prostorové mobility, která se věnuje výchozím podmínkám a důsledkům prostorové mobility jednotlivých výrobních faktorů. Následují regionální růstové a rozvojové teorie objasňující socioekonomický vývoj regionů, meziregionální disparity ekonomického rozvoje a dynamiku regionálních struktur. [8]

Teorie regionálního rozvoje se dají klasifikovat mnoha způsoby, například se dělí na konvergenční a divergenční. Základní tendencí regionálního rozvoje v konvergenční teorii

neboli teorii regionální rovnováhy je vyrovnání rozdílů mezi regiony. Naopak zastánci teorie regionální nerovnováhy (tzv. divergenční teorie) jsou přesvědčeni, že v průběhu vývoje dochází k dalšímu zvětšování meziregionálních rozdílů.

2. 2 Regionální politika Evropské unie

Regionální politikou Evropské unie (EU) se rozumí politika hospodářské a sociální soudržnosti. Princip solidarity uvnitř Evropské unie se projevuje tím, že bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby rostla kvalita života obyvatel celé EU a snižovaly se rozdíly mezi jednotlivými regiony. Regionální politika je koncipována jako tzv. komunitární čili koordinovaná politika, která se vyznačuje tím, že její samotná realizace spočívá v členských státech, zatímco orgány EU dbají na koordinaci a harmonizaci. EU při realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti využívá strukturální fondy a Fond soudržnosti. Pomoc chudým nebo jinak znevýhodněným regionům zajišťují strukturální fondy, mezi které patří Evropský fond pro regionální rozvoj podporující investiční projekty (např. výstavba silniční sítě) a Evropský sociální fond přispívající na neinvestiční projekty (např. rekvalifikace nezaměstnaných). Naproti tomu Fond soudržnosti přispívá na rozvoj chudších států a zabezpečuje investiční projekty zaměřené na dopravní infrastrukturu a ochranu životního prostředí. Význam regionální politiky neustále roste a výdaje ze společného rozpočtu na její realizaci představují nemalý podíl. Regionální politika koncipovaná pro období mezi léty 2007 – 2013 se zaměřuje na následující cíle: 1. Konvergence, 2. Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a 3. Evropská územní spolupráce.

K jádru každé sociální společnosti patří solidarita, tolerance a vnímání společné budoucnosti. Hlavním předpokladem pro jednotnost státu je snížení nerovností mezi regiony. Neusiluje se však o úplné vyrovnání životních standardů ve všech regionech, neb by mohlo dojít k utlumení tlaků na změny a zlepšení. Důvodů, proč se zabývat regionální politikou, která zvyšuje prosperitu zaostávajících oblastí, existuje hned několik. Kromě sociálních, může být jedním z hlavních politických důvodů snaha vlády udržet soudržnost regionů země v situaci, kdy dochází k silícím tlakům na odtržení vyspělejších regionů.

Ekonomické důvody jsou spojovány s přetrvávajícími regionálními nerovnostmi, které významně ovlivňují výkonnost ekonomiky. Jsou vyvolány nedokonalým fungováním trhu, jenž není schopen je v dostatečně krátkém časovém horizontu odstranit. V tomto tržním selhání může být aktivní regionální politika velice přínosná. Z dlouhodobého hlediska lze přispět k redukci veřejných výdajů, neboť veřejně podporované firmy umisťující svou produkci v určité oblasti, mohou podnítit ekonomickou aktivitu a tím dojde ke snížení nezaměstnanosti a následně k úspoře výdajů na podporu nezaměstnaných a daňové příjmy se využijí efektivněji. Naopak i bohaté regiony profitují z regionální politiky, jelikož rozvojem hospodářské činnosti v zaostávajících regionech vznikají nové trhy pro výrobky z prosperujících regionů, roste poptávka po jejich technologiích a know-how. Výše popsaná regionální politika je zaměřena především na úroveň jednotlivých členských států. Proč se tedy Evropská unie vůbec zabývá otázkou regionální politiky? Již po dlouhá období přetrvávají v rámci EU regionální disproporce. Regionální politika EU má především zajistit, aby se soudobé problémy s postupujícím procesem integrace nezhoršovaly. Jinak by méně rozvinuté regiony ztratily motivaci k účasti na tomto procesu. Nelze opomenout ani jiná důležitá hlediska, jako kupříkladu konvergenci mezi ekonomikami členských států, což je nezbytné pro fungování měnové unie. [28]

2. 3 Regionální politika České republiky

Prakticky až do roku 1997 postrádala Česká republika (ČR) nezávislou politiku regionálního rozvoje, což bylo způsobeno následujícími okolnostmi:

- V počátečních letech transformace existovaly v ČR malé meziregionální rozdíly.
- Míra nezaměstnanosti se v průběhu první poloviny 90. let pohybovala na nízké úrovni.
- Úloha trhu byla přeceňována a panovala neochota ke státním zásahům do ekonomiky.
- Chyběla politická vůle zahrnout do tržní ekonomiky i sociální hledisko. [8]

V současné době je regionální politika již plně právně zajištěna: zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje definuje základní pojmy, programové dokumenty, stanovuje cíle, finanční nástroje i způsoby vlastní realizace podpor. Ústředním orgánem státní správy ve věcech regionální politiky je Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Dalším zásadním

materiálem se stala Strategie regionálního rozvoje České republiky, která představuje základní dokument pro regionální politiku ČR na úrovni státu. Vychází z naplnění pěti hlavních principů: solidarita, soudržnost, růst, konkurenceschopnost a udržitelnost.

Hlavní směry a cíle regionální politiky ČR:

- vychází ze Strategie udržitelného rozvoje ČR a z reformního, prorůstového plánu formulovaného ve Strategii hospodářského růstu ČR a v Národním programu reformů,
- jsou v interakci k hlavním cílům resortních a krajských strategií a programů,
- jsou sladěny s prioritami EU, určenými v politice hospodářské a sociální soudržnosti a v obnovené Lisabonské strategii. [31]

2. 3. 1 Teritoriální členění

V souvislosti s regionální tematikou je vhodné zmínit pár slov k samotnému pojmu *region*, neboť pro něj existuje mnoho vymezení. V podstatě může být region definován jako přirozený nebo administrativní. Za přirozený region se označuje územní celek, kde se soustřeďují územní jednotky, které k sobě nějakým způsobem patří. Jsou vymezeny pomocí kritéria homogenity a funkčnosti, což znamená, že zde existuje vnitřní strukturální podobnost, odlišení vůči okolí a mezi územními jednotkami je možné nalézt silné prostorové vazby. Naopak administrativní regiony jsou uměle vytvořené za účelem výkonu veřejné správy, aby při hodnocení a porovnávání různých ukazatelů měly přibližně stejnou velikost. Zákon o podpoře regionálního rozvoje rozumí regionem „*územní celek vymezený pomocí administrativních hranic krajů, okresů, obcí nebo sdružení obcí, jehož rozvoj je podporován dle tohoto zákona*“.¹

Jelikož v každém státě existuje různé územněsprávní členění, byla v rámci EU od roku 1988 stanovena jednotná nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS – Statistické územní jednotky Evropské unie) pro porovnávání ekonomických a sociálních

¹ Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, §2, písm. a.

ukazatelů v jednotlivých regionech. Podle počtu obyvatel jsou vymezeny tři hlavní úrovně regionálního členění území.

Tabulka 1. Meze počtu obyvatel pro členění území

Úroveň	Doporučený minimální počet obyvatel	Doporučený maximální počet obyvatel
NUTS I	3 000 000	7 000 000
NUTS II	800 000	3 000 000
NUTS III	150 000	800 000

Zdroj: Regionální politika EU [29]

Vedle členění NUTS se vyskytuje ještě soustava LAU – Místní administrativní jednotky. Územně správní členění v České republice ukazuje následující tabulka:

Tabulka 2. Členění území ČR

Úroveň	Název	Počet jednotek
NUTS I	Stát	1
NUTS II	Regiony soudržnosti	8
NUTS III	Kraje	14
LAU I	Okresy	76 + 15 pražských obvodů
LAU II	Obce	6 249

Zdroj: Regionální politika EU [29]

Pro Českou republiku platí, že Evropská unie provádí regionální politiku vůči vybraným regionům NUTS 2, ČR vzhledem k vybraným státem podporovaným regionům a kraje vůči vybraným mikroregionům.

2. 3. 2 Regionální rozvoj, regionální disparity a regionální politika

Pro pojem *regionální rozvoj* existuje mnoho definic, v nejjednodušším vyjádření lze říci, že se v podstatě jedná o ekonomický růst vymezeného území. Strategie regionálního rozvoje chápe regionální rozvoj jako celkový růst socioekonomického a environmentálního potenciálu a konkurenceschopnosti regionů, který směřuje ke zvyšování životní úrovně a

kvality života místních obyvatel. Lokální aktéři se snaží pomocí cíleného a koordinovaného oživení místního rozvojového potenciálu dosáhnout dynamického a vyváženého rozvoje příslušného území nebo jeho částí a zároveň usilují také o odstranění případně zmírňování regionálních disparit.

O *regionálních disparitách* se hovoří tehdy, jestliže se rozdíly v rozvoji regionů v rovině hospodářské, environmentální a sociální dostanou na takovou míru, kterou společnost považuje za nežádoucí. Mezi regionální disparity nemohou být např. zařazeny rozdíly, které pocházejí z odlišných podmínek jednotlivých regionů a z nich vyplývající rozdíly v kvalitě života např. v městských nebo venkovských oblastech, kde se výhody a nevýhody navzájem vyvažují.

Regionální politika je definována jako souhrn zásahů, jenž jsou prováděny podle konkrétní situace státu a jeho regionů a podle očekávaných vývojových tendencí, na podporu opatření vedoucích ke zvyšování ekonomických činností a rozvoji infrastruktury. K základním podmínkám patří jasné stanovení priorit a soustředění prostředků na tyto priority. Významným cílem regionální politiky je konvergence regionů v rámci daného území a klíčovým znakem je její selektivnost, což označuje rozdílnou orientaci intervencí při podpoře vybraných problémových regionů. Regionální politika ČR probíhá na třech úrovních: na úrovni státu, kraje a obce. [31]

Ve vyspělých evropských zemích se regionální politika chápe jako součást hospodářské politiky a zahrnuje veškeré doplňující kroky a opatření, které mají přispět ke zlepšení efektivnosti celé hospodářské politiky. Regionální politiku obvykle rozlišujeme podle její orientace na růstovou, stabilizační a infrastrukturální. Při realizaci regionální politiky se uplatňují dva přístupy: exogenní, který se zakládá na primární podpoře mobility výrobních faktorů z vyspělých regionů do málo rozvinutých, a endogenní přístup, jenž je založen na posílení zdrojů a struktur existujících v regionech. Následující tabulka zachycuje souhrn znaků, kterými lze vyjádřit změny v regionální hospodářské politice.

Tabulka 3. Porovnání a změny v regionální hospodářské politice

	Tradiční exogenní regionální politika	Endogenní regionální politika
Problémové regiony	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dichotomií přístup (nevyvinuté/vyvinuté) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mnohostranný přístup (rozdílná regionální strukturní úzká místa a slabiny)
Převažující strategie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regionální růst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regionální inovace
Organizační forma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ centralizovaná, státem sponzorovaná 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ decentralizovaná, založená na regionální komunitě
Dominující mechanismus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ meziregionální přerozdělování 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mobilizace endogenních regionálních zdrojů
Převažující orientace	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kapitálová, materiálová ▪ růst (kvantifikativní) ▪ výroba ▪ projekty ▪ málo velkých firem a projektů 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ informační, technologická ▪ flexibilita (kvalitativní) ▪ služby a mezisektorální vazby ▪ programy ▪ mnoho malých a středních firem a projektů
Dynamika	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geograficky „stabilní“ problémové regiony ▪ pevná množina „plánovaných“ růstových center 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rychle se měnící problémová území ▪ „spontánní“ mobilizace místních zdrojů

Zdroj: [4; str. 81]

Endogenní regionální hospodářská politika se zaměřuje v pracovním procesu především na lidský kapitál, inovace a organizační a institucionální rámec. Vzhledem k tomu, že se tato práce zaměřuje na lidské zdroje, je vhodné poznamenat pár slov k regionální politice orientované na lidský kapitál.

2. 3. 3 Regionální hospodářská politika orientovaná na lidský kapitál

Největší pozornost je soustředěna na investice do lidského kapitálu, neboť je považován za hospodářský potenciál rozvoje. Vlivem strukturálních změn a změn v sektorovém rozložení zaměstnanosti se značně mění požadavky z hlediska struktury kvalifikací pracovníků. Zejména růst terciárního sektoru a nárůst funkcí ve správě a službách v různých hospodářských odvětvích vyvolává tlak na potřebu personálu s vyšší technickou kvalifikací. Nízká úroveň kvalifikací v nabídce pracovních sil a současně deficity v nabídce kvalifikované práce se potom stávají překážkou v procesu hospodářského rozvoje.

Strukturální změna regionálního hospodářství postupně vstupuje i do hospodářsky slabých regionů s venkovskými rysy. Projevuje se pomalý vývoj od hospodářské struktury s převahou zemědělství k hospodářské struktuře s malými a středními podniky, pro které je charakteristické, že na rozdíl od velkých podniků požadují více kvalifikovaných dělníků s kvalitním vzděláním. Vzniká zde problém, protože v těchto venkovských oblastech se setkáváme s neuspokojivou nabídkou ohledně úrovně vzdělání a s tím souvisí i nedostačující nabídka potřebných pracovních sil. Zároveň je skoro nemožné pro osoby s vyšší kvalifikací sehnat zde hodnotné pracovní místo, a tak dochází k jejich odlivu za lepším do jiných oblastí.

V regionu se tedy vytváří vzájemný vztah mezi strukturou regionálního hospodářství a lidským kapitálem. Struktura regionálních firem je důležitým určujícím faktorem pro kvalitu a kvantitu regionálního lidského kapitálu, a naproti tomu zlepšení nabídky vzdělávání a kvalifikace přispívá ke zkvalitnění regionálního lidského kapitálu a k překonání bariér rozvoje regionálních firem. Ze vzájemného působení mezi strukturou regionálního rozvoje a lidským kapitálem můžeme vyvodit dva směry regionální strategie zaměřené na lidský kapitál:

- zlepšení kvalifikační struktury nabídky pracovních sil,
- zlepšení kvalitativní nabídky pracovních míst. [4]

2. 3. 4 Strukturální změny

Zejména v delším časovém období je hospodářský vývoj neodmyslitelně spojen se strukturálními změnami. Mění se ekonomické struktury a s nimi i rozdělení výrobních faktorů mezi sektory, odvětví a regiony. Strukturální změny mohou být způsobeny podněty z různých stran:

- *ze strany poptávky*, kdy se vlivem růstu disponibilního důchodu mění struktura poptávky a přesouvá se k novým výrobkům a službám. Dochází k expanzi některých odvětví a naopak k omezování jiných oborů, čímž vzniká strukturální nezaměstnanost, viz kapitola druhy nezaměstnanosti.
- *ze strany nabídky*, kdy technologický pokrok vyvolává podněty ke strukturálním změnám. K velkým strukturálním změnám ve výrobě a zaměstnanosti dochází především díky průkopnickým inovacím.
- *z vnějšího ekonomického prostředí*, odsud přicházejí nevýznamnější impulsy ke změnám, jako jsou změny konkurenčních podmínek na světovém trhu, náhlé změny světových cen důležitých výrobních vstupů aj.

Mobilita a adaptabilita výrobních faktorů jsou předpoklady k tomu, že strukturální pohyby budou probíhat bez zdržení a bez velkých ztrát. Aby se vyspělé země vyhnuly strukturálním krizím či zmírnily jejich dopady, měli by neustále přeorientovávat výrobu na nové, lepší výrobky a udržovat příznivé podmínky pro trvalý přísun vědeckotechnických poznatků a jejich aplikací.

V České republice dochází k nerovnováznému rozvoji regionů a ke vzniku regionálních disparit po roce 1990 především vlivem následujících jevů a procesů:

- značný pokles výroby a zaměstnanosti v těžkém průmyslu (zvláště hutnictví, těžba uhlí a těžké strojírenství), snížení textilní a obuvnické výroby,
- ubývá na počtu pracovních sil v zemědělství,
- rozvoj terciárního sektoru zejména ve velkých městech (dobrá infrastruktura a dopravní spojení),
- rozdílné podmínky pro rozvoj malého a středního podnikání,

- nízká mobilita pracovních sil mezi regiony,
- neuspokojivý stav životního prostředí v některých oblastech,
- existence územně technických, demografických a sociálních specifik, která brání přirozenému rozvoji území,
- rozdílné geografické polohy, image a tradice regionů. [8; str. 34-35]

2. 4 Konkurenceschopnost regionů

Efektivní regionální politika vychází z analýzy podstatných faktorů regionálního rozvoje. Patří mezi ně přírodní zdroje a přírodní prostředí, lidské zdroje s určitou úrovní odborného vzdělání a dovedností, hmotné a nehmotné faktory jako například tvorba inovací či využívání informačních komunikací. Je evidentní, že postupem času se význam jednotlivých faktorů mění. Až do druhé poloviny 20. století měly pro ekonomický rozvoj jednotlivých společností zásadní význam „materiální“ výrobní faktory (dostupné přírodní zdroje, objem pracovní síly, disponibilní kapitál). Během druhé poloviny 20. století dochází k poměrně rychlému nárůstu významu „nemateriálních“ výrobních faktorů (schopnost využívat inovace, kvalitu lidských zdrojů). Neznamena to ovšem, že tradiční výrobní faktory nejsou důležité. Ustupují pouze do pozadí, jelikož pro ekonomickou konkurenceschopnost již nejsou postačující. Z důvodů, díky nimž došlo k posunu významu jednotlivých faktorů pro ekonomický rozvoj, lze jmenovat: technologický rozvoj, rozvoj post-industriální společnosti spojený s přechodem od standardizované velkovýroby k flexibilní výrobě s vysokou přidanou hodnotou či rostoucí konkurence ve světové ekonomice. [1]

2. 4. 1 Hlavní faktory konkurenceschopnosti regionů a jejich význam

V následující části jsou charakterizovány hlavní faktory ovlivňující konkurenceschopnost regionu. Jmenovitě jde o: lidské zdroje; vědu a výzkum, inovace; ekonomickou strukturu; přímé zahraniční investice; dopravní a telekomunikační infrastrukturu a další faktory regionálního rozvoje. Kapitoly jsou zpracované dle [1].

2. 4. 1. 1 Lidské zdroje

V současné době se lidské zdroje považují za jeden z klíčových faktorů ovlivňujících regionální konkurenceschopnost, neboť mají schopnost ovlivňovat všechny ostatní spolupůsobící faktory a díky své rozdílné přizpůsobivosti na vnější podmínky mohou aktivně využít nově vznikající tržní příležitosti nebo minimalizovat vznikající hrozby.

Úroveň vzdělanosti představuje jednu z možností jak charakterizovat kvalitu lidských zdrojů. Disponuje-li region kvalifikovanou pracovní silou, znamená to pro něj rozvojový potenciál a současně konkurenční výhodu, neboť směřuje k ekonomice založené na znalostech i tvorbě a využívání nových poznatků. Navíc podle zkušeností lze říci, že vysoce vzdělaní lidé se schopností zpracovávat informace dosahují nejvyšších mezd a zauímají nejmenší procento nezaměstnaných. Dalším významným hlediskem kvality lidských zdrojů je oborová struktura vzdělanosti, která má souvislost s poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Firmy by měly v daném regionu nalézt potřebnou kvalifikovanou pracovní sílu bez zajištění její další rekvalifikace, neb by to zvyšovalo jejich náklady. Vlivem technického rozvoje a nepřetržitých změn probíhajících ve světové ekonomice se od kvalitních lidských zdrojů vyžaduje také schopnost umět se rychle a efektivně změnám přizpůsobit (flexibilita). Odborné znalosti získané vyučením nebo vystudováním nějakého oboru se stávají nedostačující a do popředí se dostávají dovednosti a schopnosti jako znalost cizích jazyků, schopnost řešit problémy samostatně, informační gramotnost a hlavně ochota celoživotního vzdělávání.

Veškeré výše uvedené jednotlivé faktory kvality lidských zdrojů se vzájemně prolínají a současně jako jeden komplex značně podmiňují ekonomickou konkurenceschopnost regionů. Proto by měla být věnována značná pozornost této tématice při tvorbě regionální politiky. To znamená, zaměřit veřejné intervence především na rozvoj vzdělávacího systému, vzdělávání (na základě požadavků trhu práce a podmínek v místě působení) a možností k celoživotnímu vzdělávání a učení.

2. 4. 1. 2 Věda a výzkum, inovace

Podstatu inovací tvoří získávání a uplatnění nových vědomostí. Hlavním tvůrcem nových znalostí je věda a výzkum. Spolu s kvalifikovanou lidskou silou poskytují základ pro inovační potenciál regionu a formují podstatu znalostních ekonomik. Převážná část vědeckovýzkumné činnosti se koncentruje ve větších městech, zatímco v okolních oblastech se inovační potenciál objevuje pouze v některých podnicích, jelikož vznik inovace a její zavedení vyžaduje časovou náročnost a představuje pro firmy složitý proces s dosti vysokými náklady. Pro zvýšení konkurenceschopnosti lokálních podniků a tím pádem i regionu je podstatná spolupráce v oblasti šíření inovací a znalostí mezi jednotlivými subjekty. To znamená, aby firmy ze soukromé sféry měly přístup k výsledkům vědeckovýzkumných ústavů a mohly je uplatnit v praxi. Příkladem může být spolupráce univerzity a soukromé firmy, kdy univerzita disponuje širokou škálou nových poznatků, ale nezná konkrétní požadavky podniku. Výměnou klíčových informací a znalostí dojde k efektivní spolupráci. Univerzita získá podněty pro další vývoj a vývojáři ve firmě obdrží nejnovější znalosti z oblastí výzkumu.

Na možnosti vědy a výzkumu má kromě celkového příznivého prostředí pro podnikání a inovace také vliv institucionální infrastruktura, což znamená zastoupení institucí na daném území, které pomáhají při tvorbě inovací (vědecko-technické parky, vzdělávací a výzkumná zařízení, hospodářské komory apod.). Mezi důležité vnější faktory se řadí legislativa a především ochrana duševního vlastnictví. Pomocí ochrany duševního vlastnictví se zajišťují autorská práva k novému vynálezu a získává se tak konkurenční výhoda v podobě zamezení zneužití nového patentu konkurencí.

Základním prvkem pro stanovení regionální politiky v oblasti vědy a výzkumu je důsledný rozbor a nalezení inovačního potenciálu v daném regionu tzn. vybrat perspektivní obory a určit rozhodující vazby s okolím, na něž se zaměří subvenční nástroje. S podporou vědy, výzkumu a inovací dochází současně k přispění rozvoje lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. V rámci spolupráce veřejných vědeckovýzkumných institucí s ostatními subjekty a zahraničními partnery se uskutečňují výměnné stáže a je podporován rozvoj mladých vědeckých pracovníků. V oblasti vědy a výzkumu by mělo docházet k povzbuzování zájmu širší veřejnosti o inovace, ke snižování bariér pro přístup

k finančním prostředkům a k podpoře spolupráce ve prospěch zvyšování inovačních aktivit nejenom na regionální úrovni.

2. 4. 1. 3 Ekonomická struktura

Dříve byly velké regionální firmy pokládány za rozhodující subjekty ekonomického rozvoje. Pro velké firmy jsou charakteristické následující výhody: neustále inovují, vytváří četné vazby s okolím, dosahují úspor z rozsahu, mají snazší přístup k finančním zdrojům, větší finanční rezervy na překonávání ztrát, možnost úlev od státu, ... Velké firmy zajišťují jakousi stabilitu místní ekonomiky a ženou její vývoj kupředu, jsou klíčovými partnery malých a středních podniků (MSP). S nástupem flexibilní specializace však ztrácejí velké firmy konkurenceschopnost a mění se jejich význam pro místní rozvoj. Firmy se dnes přeměňují z velkých továren, kde jsou soustředěny všechny činnosti spojené s výrobou konečného produktu (vývoj, výroba, marketing aj.), na síť jednotlivých subjektů orientujících se na konkrétní činnost, které již nemusí být vlastnický propojeny a díky globalizaci se mohou i jejich stanoviště i značně vzdalovat. Zároveň se změnil i systém řízení z vysoce hierarchického na flexibilní decentralizovaný systém s velkými rozhodovacími pravomocemi manažerů.

Do popředí zájmu se dostaly malé a střední firmy konkurující velkým podnikům. K přínosům MSP pro regionální politiku patří tvorba nových pracovních míst, vytváření podnikatelského klima v regionu, udržování konkurenčního prostředí v ekonomice a vysoká flexibilita. Naproti tomu velikost MSP může být i jejich slabinou – omezený přístup ke kapitálu, omezené možnosti cenové konkurence, závislost pouze na několika odběratelích apod.

Pokud se zaměříme na nadnárodní společnosti, je pro regionální ekonomický růst zásadní, jaké aktivity do daného regionu soustřeďují a jak tu tyto činnosti zakotví. V regionech vyznačujících se ekonomickou strukturou montážního charakteru může docházet ke stagnaci až degradaci kvality lidských zdrojů, což vytváří podmínky k dalšímu zaostávání těchto regionů. Chování firem při jejich lokalizaci odráží existující regionální rozdíly ve faktorech konkurenceschopnosti, přičemž jejich činnosti mohou tyto rozdíly dále

prohlubovat (rozvoj aktivit s přidanou hodnotou v úspěšných regionech a s nízkou přidanou hodnotou v zaostalých regionech). K efektivnímu využití potenciálu kvalifikované pracovní síly a zabránění jeho odchodu za lepším je nezbytné, aby v regionu převládala vyspělá, technologicky založená odvětví s možností inovací. Mluvíme-li o podpoře podnikání, rozlišujeme podporu přímou, která je zaměřena na konkrétní podnikatelské subjekty, a nepřímou podporu rozvíjející celkové podnikatelské prostředí, v němž podnikatelé rozvíjejí svou činnost. Existuje zde trend ústupu od forem přímých podpůrných nástrojů k posílení podpory podnikatelského prostředí, neboť z takového rozvoje mohou mít užitek všechny lokální subjekty a nevytváří se zde závislost na poskytované podpoře. Ovšem v některých případech není vyloučen velice pozitivní přínos nástrojů přímé podpory.

2. 4. 1. 4 Přímé zahraniční investice

Význam přímých zahraničních investic (PZI) a nadnárodních organizací roste se stoupající provázaností světové ekonomiky a jejich přínos pro ekonomický rozvoj je možné sledovat na regionální i národní úrovni. Příliv PZI ovlivňují mnohé charakteristiky jako geografické, ekonomické či sociální. Zahraniční investoři si obvykle při lokalizaci své činnosti vybírají podle geografické polohy, dostupné infrastruktury a rozdílné kvality lidských zdrojů. Jaký dopad způsobí PZI v hostitelské ekonomice závisí na celé řadě činitelů.

Tabulka 4. Potenciální pozitivní a negativní důsledky přímých zahraničních investic

	Potenciální pozitivní důsledky PZI	Potenciální negativní důsledky PZI
Úroveň podniku	<ul style="list-style-type: none">▪ pokračování a rozšíření produkce▪ zvýšení produktivity práce▪ přístup k investičnímu kapitálu▪ přístup na světový trh a distribučních sítí▪ přenos vyspělých technologií a know-how▪ zvýšení konkurenceschopnosti▪ rozvoj vědy a výzkumu	<ul style="list-style-type: none">▪ propouštění pracovních sil▪ snížení míry investic a produkce▪ přesun vědy a výzkumu do zahraniční
Místní a regionální ekonomika	<ul style="list-style-type: none">▪ zachování existujících pracovních míst a tvorba nových▪ zvýšení mezd▪ nárůst reálného příjmu▪ nárůst exportu▪ školení pracovních sil▪ poskytnutí služeb místnímu obyvatelstvu▪ vedlejší důsledky na místní a regionální ekonomiku▪ subdodavatelské příležitosti pro místní firmy	<ul style="list-style-type: none">▪ místní závislost na zahraničním kapitálu▪ externí kontrola místní ekonomiky▪ lákání kvalifikovaných pracovníků z místních firem▪ potlačení a zánik místních podniků neschopných konkurovat zvýhodněnému podniku pod zahraniční kontrolou▪ potlačení vývoje nových domácích firem▪ snižování kvalifikační úrovně▪ specializace regionu na nekvalifikovanou, pracovně náročnou výrobu▪ vznik duální ekonomiky

Zdroj: [1; str. 25]

Při formulování regionálních politik v oblasti PZI nesmí být opomenuto vytvoření dlouhodobé strategie rozvoje, která bude obsahovat také intenzivní program péče o podnikatelské prostředí. Důvody vycházejí z rozdílných cílů veřejné správy (maximální užitek z investic) a investorů (maximální zisk). Mělo by se rovněž dbát na to, aby se existující meziregionální rozdíly neprohlubovaly tím, že v zaostávajících regionech se umístí montážní závody s levnou pracovní silou a ve vyspělých regionech se koncentrují vyspělé výroby, pobočky výzkumu či řídicí centra. Jelikož získání nových investic je pro regiony nákladné, je lepší soustředit se na existující zahraniční investory, vytvářet s nimi kvalitní vazby a zajistit vhodné podnikatelské prostředí pro všechny subjekty.

2. 4. 1. 5 Dopravní a telekomunikační infrastruktura

V dnešní době již dopravní infrastruktura není klíčovým faktorem regionálního rozvoje, pouze nutným doplňkem ostatních faktorů. Pro ekonomický rozvoj má kvalitní infrastruktura nepostradatelný význam, ale její rozkvět v zaostávajících oblastech vyspělých ekonomik nepředstavuje významný rozvojový efekt. Konkurenceschopnost regionů ovšem klesá, pokud disponují nedostatečnou nebo zastaralou dopravní infrastrukturou (tzn., že firmy postrádají dobrou dopravní obslužnost pro zajištění svých činnosti a dostupnou mobilitu pracovních sil).

Naopak moderní informační a telekomunikační technologie posilují svůj význam. Podle toho s jakou rychlostí a jak kvalitně jsou implementovány a využívány, ovlivňují chod jednotlivých firem a přispívají tak k růstu jejich produktivity, čímž zvyšují i konkurenceschopnost celého místního prostředí. Zaostávající regiony by se měly snažit co nejvíce využívat přínosů nových komunikačních a informačních technologií, aby nedocházelo k odlučování od vyspělejších oblastí. Díky moderním technologiím se firmám snižují náklady v oblasti skladování a logistiky, mají lepší přístup k informacím, udržují kontakty po celém světě, dochází k celkovým organizačním změnám uvnitř firem, lidé získávají nové dovednosti, vytváří se technická infrastruktura či se dokonce zlepšují služby veřejné správy. Všechny tyto skutečnosti vytvářejí podklady pro nové investice a kvalitnější život v daném území.

Je nezbytné, aby s neustálým rozvojem informačních a komunikačních technologií byl zajištěn přístup k těmto technologiím pro nejširší veřejnost a docházelo také k současnému vzdělávání občanů v této oblasti. Protože pouze kvalifikovaní a vzdělaní obyvatelé, kteří umějí pracovat s informacemi a využívat moderní technologie, mají šanci uspět na trhu práce.

2. 4. 1. 5 Další faktory regionálního rozvoje

Výše jmenované faktory patří k základním, které ovlivňují ekonomický rozvoj regionů, neboť mají vliv pokaždé a na kterémkoli území. Ostatní činitelé a jejich význam se mohou na základě času nebo lokalizace lišit. Další faktory, které působí na regionální konkurenceschopnost, se vztahují k následujícím oblastem: kvalita životního prostředí, poloha, estetická atraktivita a bezpečnost daného území, dostupnost a výkon veřejné správy, přeshraniční a meziregionální spolupráce, aj. Kvalitní životní a celkově příznivé prostředí vytváří možnosti pro rozvoj cestovního ruchu. Pokud budeme sestavovat strategii regionálního rozvoje s důrazem na rozvoj cestovního ruchu pro ekonomický růst, měli bychom vycházet z charakteru cestovního ruchu, reálných možností na daném území a určit cílové skupiny rekreantů a motiv jejich návštěvy.

3. CHARATERISTIKA TRHU PRÁCE A LIDSKÉ ZDROJE

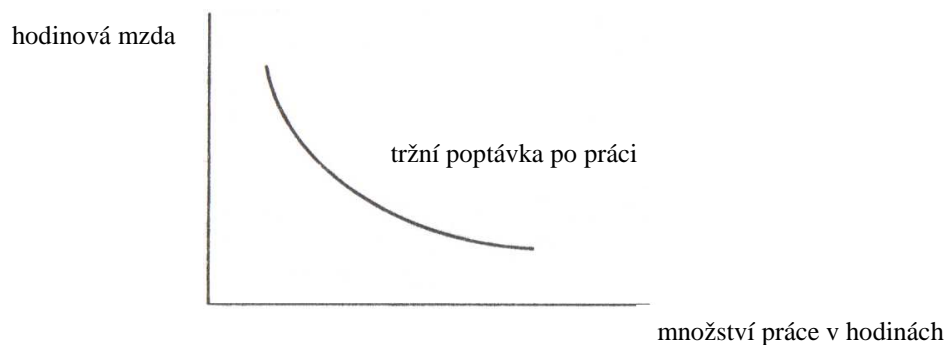
Nedílnou součástí hospodářského procesu je výroba, při níž člověk přetváří přírodu ve statky, které spotřebovává, aby uspokojil své potřeby. Nezbytnými činiteli pro zajištění výroby jakéhokoli statku jsou práce, přírodní zdroje a kapitál, které souhrnně nazýváme výrobní faktory. Jelikož se diplomová práce zaměřuje na lidské zdroje, se kterými nezbytně souvisí pojem práce, následuje vysvětlení základních principů fungování na trhu vstupů, respektive na trhu práce.

3. 1 Trh práce

Pod pojmem práce se chápe cílevědomá lidská činnost, pomocí níž se vytvářejí statky a služby. Pracovní silou se rozumí souhrn fyzických a duševních schopností člověka vykonávat práci. Trh práce je místo, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky po práci. Nabídku práce vytvářejí jednotlivci (domácnosti) a poptávku po práci představují firmy. Existuje zde konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky. Znamená to, že práci poptává mnoho firem a nabízí jí mnoho lidí. Hlavním smyslem trhu práce je alokace práce mezi zaměstnavatele.

3. 1. 1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tzv. odvozenou poptávkou, neboť se odvozuje z poptávky po statku, který je pomocí práce vyráběn. Poptávku po práci ovlivňují faktory jako je výše mzdové sazby, úroveň technologie či samotná poptávka po produktu. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci a vzniká sečtením všech objemů práce, které budou všechny firmy na daném trhu poptávat při její dané ceně. Vyjadřuje tedy závislost poptávané práce na reálné mzdě, viz obr. č. 1. S růstem mzdy klesá poptávané množství práce a naopak s poklesem mzdy roste zájem firem zaměstnávat.

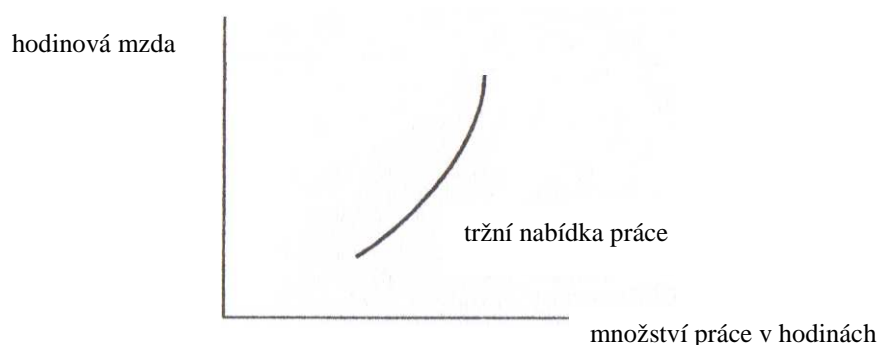


Obrázek 1. Křivka tržní poptávky po práci

Zdroj: [6; str. 41]

3. 1. 2 Nabídka práce

Tržní nabídka práce zachycuje závislost mezi množstvím práce, kterou jsou její vlastníci ochotni nabízet na trhu konkrétní práce, a měnící se reálnou mzdou (s růstem mzdy roste nabízené množství práce a s poklesem mzdy klesá ochota zaměstnat se). Křivku tržní nabídky práce sestojíme horizontálním součtem všech individuálních křivek nabídky práce. Křivka tržní nabídky práce postrádá oproti individuální křivce zpětné zakřivení² a je pouze rostoucí, neboť při růstu mzdy v odvětví bude jednotlivec na tomto trhu zvětšovat nabízené množství práce, ale hlavně na tento trh budou přicházet pracovníci z jiných odvětví, kde je mzda nižší, a tím bude nabídka práce nadále růst. Grafické znázornění tržní nabídky práce je zachyceno na obr. č. 2.



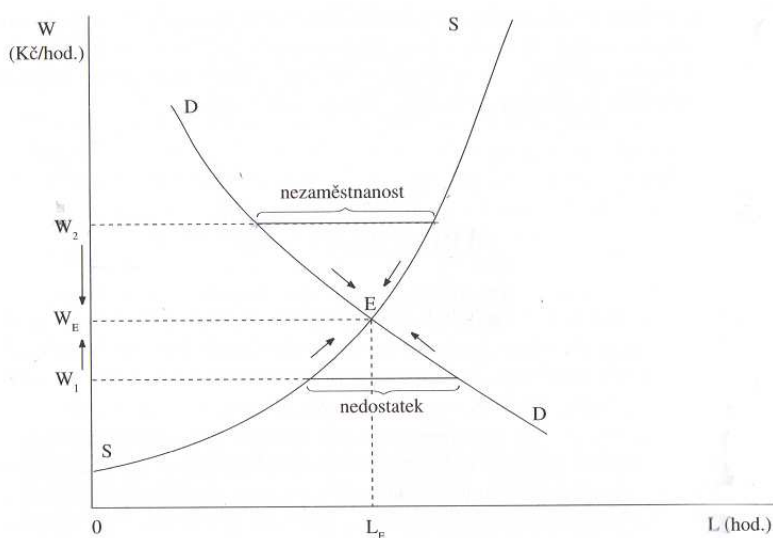
Obrázek 2. Křivka tržní nabídky práce

Zdroj: [6; str. 41]

² Zpětné zakřivení u individuální nabídky práce vzniká v důsledku poklesu zájmu o práci, neboť mzda dosáhla takové výše, při níž je pro jednotlivce cennější volný čas před prací.

Trh práce a vznik nezaměstnanosti

Střetnutím tržní poptávky po práci s tržní nabídkou práce se dostáváme na trh práce, jak ukazuje obr. č. 3. Na vodorovnou osu se vynáší množství práce v hodinách a na svislou reálná hodinová mzda. V bodě E nastává rovnováha trhu práce, poptávané množství práce se rovná nabízenému množství práce. Firmy najmou takové množství práce, kolik při dané mzdě poptávají a práci naleznou všichni, kdo chtějí za stanovenou mzdu pracovat. Mzda, při které nastává tato rovnováha trhu, se nazývá rovnovážná mzda.



Obrázek 3. Trh práce a vznik nezaměstnanosti

Zdroj: [3; str. 267]

Nerovnováha na trhu práce je přechodným stavem, neboť díky pohybu reálné mzdy trh spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní. Mohou nastat tyto situace:

- převis poptávky – při mzdě W_1 by byl na trhu nedostatek práce. Reálná mzda se pohybuje pod hranicí rovnovážné mzdy a firmy nenacházejí takové množství práce, jaké by chtěly zaměstnat, protože mzdy jsou příliš nízké. Konkurence mezi firmami by vyvolala zvednutí mzdy vzhůru a lidé by zvyšovali nabízené množství práce (pohyb po křivce nabídky vzhůru) a firmy by naopak snižovaly poptávané množství práce (pohyb po poptávkové křivce nahoru). Růst mzdy ustane, jakmile se dostane na úroveň W_E , kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému. Pokud na trhu práce není dostatečné množství pracovních sil, mají společnosti dvě možnosti jak tuto situaci vyřešit. Za první se snaží zvýšit produktivitu práce, tzn. například zavedením lepší technologie, která

umožní pracovní síle při vynaložení stejné práce vyrobit více. Nebo mohou najmout pracovní sílu v zahraničí, což je podmíněno ochotou pracovníků přestěhovat se.

- převis nabídky – při mzdě W_2 by vznikl na trhu práce přebytek tzv. nezaměstnanost. Reálná mzda je vyšší než rovnovážná a firmy nevyužijí veškerou nabízenou práci. Konkurence mezi lidmi hledajícími práci by tlačila mzdu dolů opět až na rovnovážnou úroveň W_E .

Změny na trhu práce mohou být způsobeny ze strany poptávky i nabídky. Stranu poptávky ovlivňuje např. příliv zahraničních investic, kdy růst poptávky po práci zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu. Změnu rovnováhy trhu práce ze strany nabídky vyvolá např. prodloužení podpor v nezaměstnanosti, přičemž klesne nabídka práce a zaměstnanost se sníží a reálna mzda vzroste.

Otázky efektivního využití pracovních sil a zásadní problémy na trhu práce včetně jeho vývoje jsou řešeny jednáním zpravidla na tripartitním základě. V tripartitě (oficiálně Rada pro sociální dialog) jsou zastoupeny subjekty na trhu práce působící: zaměstnanci (zastoupení odbory), podnikatelé (zastoupení svými svazy) a stát. Zaměstnanci usilují o co nejvyšší mzdy a plnou zaměstnanost. Naopak podnikatelé mají zájem o efektivně nízké mzdy. Existence nezaměstnanosti je pro ně přínosem, neboť na trhu práce je dostatek pracovních sil, ze kterých si mohou vybírat. Převis nabídky práce sráží její cenu, čímž podnikatelům snižuje náklady a ti jsou více konkurenceschopní, dosahují vyšších zisků. Stát zde vystupuje hned ve dvou funkcích. Za prvé jako zaměstnavatel, kdy nabízí relativně jisté zaměstnání za mzdu o něco nižší než průměrnou. A za druhé jako regulátor trhu, kdy se snaží sladit protichůdné zájmy zaměstnanců a podnikatelů a najít vyhovující kompromis. Musí připustit určitou míru nezaměstnanosti a současně vytváří systém sociálních aktivních a pasivních opatření. Při svých rozhodováních je omezen financemi ze státního rozpočtu.

3. 2 Nezaměstnanost

Jak již bylo zmíněno, s nezaměstnaností se setkáváme na trhu práce, kde se projevuje jako převis nabídky práce nad její poptávkou. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost (resp. míra nezaměstnanosti) představuje důležitý ukazatel použitý v praktické části, je jí věnována větší pozornost.

Nezaměstnanost v dané zemi a k určitému období měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, který spočítáme jako počet nezaměstnaných (značíme U) k pracovním silám tj., k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby (značíme E) a nezaměstnané osoby (značíme U).

$$\text{míra nezaměstnanosti} = u = \frac{U}{E + U} \times 100 \quad [\%] \quad (1.1)$$

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo nepočítáme: ženy na mateřské dovolené, osoby v domácnosti, ve starobním důchodu, nemocné, studenty, aj.

Za nezaměstnaného označujeme člověka, který se uchází o zaměstnání. Občan evidovaný jako uchazeč o zaměstnání se vyznačuje tím, že:

- není v pracovním poměru ani podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, nepřipravuje se soustavně na povolání,
- osobně nebo písemně požádal o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.

Většina nezaměstnaných se hlásí na úřad práce, který má k dispozici informace o volných pracovních místech v daném okrese a pomáhá jim najít novou práci. Zároveň je registrace na úřadu práce nutnou podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti vypočítaná z dat nasbíraných pomocí úřadu práce se označuje jako registrovaná nezaměstnanost. Existují nezaměstnaní, kteří se z určitých důvodů na úřad práce nehlásí. Jedná se o případy, kdy lidé jsou již dlouhodobě nezaměstnaní a ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo jsou nezaměstnaní jen krátkodobě, protože přecházejí do nového zaměstnání a domluvili se na nástupu od určitého měsíce. Na druhé

straně se v evidenci nezaměstnaných objevují občané, kteří si přivydělávají načerno. Z těchto důvodů bývá skutečná nezaměstnanost vyšší než nezaměstnanost registrovaná.

Mezinárodní porovnání míry nezaměstnanosti je velice obtížné, neboť jednotlivé země používají různé metody měření nezaměstnanosti a liší se i obsahová náplň čitatele a jmenovatel zlomku pro výpočet míry nezaměstnanosti.

3. 2. 1 Druhy nezaměstnanosti

Ještě před vysvětlením jednotlivých druhů nezaměstnanosti je vhodné zmínit, že existuje tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Jde o nejnižší dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. V každé zemi nabývá různých hodnot a není do ní zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Vlivem hospodářských cyklů fluktuuje nezaměstnanost kolem její přirozené míry (v období růstu je míra nezaměstnanosti nižší než přirozená míra nezaměstnanosti).

Podle příčin, které vyvolávají nezaměstnanosti, rozlišujeme:

3. 2. 1. 1 Frikční nezaměstnanost

Jde o dočasnou nezaměstnanost způsobenou tím, že lidé opouštějí zaměstnání a hledají si nové či vhodnější místo. Není přitom podstatné, z jakého důvodu se zaměstnaní vzdávají svého pracovního místa. Mohou hledat práci s lepšími podmínkami (vyšší mzda, šance kariérního postupu, lepší bytové podmínky, aj.) nebo chtějí předejít očekávanému propouštění v podniku. Období hledání jim zabere určitý čas, protože se musí zorientovat a získat informace o volných pracovních místech. Často nechtějí přijmout hned první nabídku a vybírají si z více možností, aby dostali zaměstnání, ve kterém budou spokojeni. Řadí se sem i doba, kdy absolventi vstupují na trh práce a ucházejí se o své první zaměstnání. Jestliže zaměstnaní dobrovolně mění pracovní místa, vypovídá to o tom, že na trhu práce existují dobré podmínky pro zaměstnání. Rozsáhlost frikční nezaměstnanosti mohou ovlivnit struktura trhu práce i podmínky zaměstnanosti. Je evidentní, že bude-li člověk pobírat pro něj dostatečnou podporu v nezaměstnanosti, bude se prodlužovat jeho doba hledání nového místa, jež je ochoten akceptovat. Doba trvání frikční nezaměstnanosti

bývá poměrně krátká (asi do tří měsíců). Tento druh nezaměstnanosti patří ke standardním ekonomickým procesům a je podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských a dalších jednotek.

3. 2. 1. 2 Strukturální nezaměstnanost

Ke strukturální nezaměstnanosti dochází v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví dostávají do útlumu a jiná se naopak rozšiřují. Díky strukturálním změnám dochází k poklesu poptávky po určitých profesích a naopak roste poptávka po jiných profesích. Obecně lze říci, že nabídka práce se dostatečně rychle nepřizpůsobuje struktuře pracovních míst na trhu. Zaměstnanci ze zmenšujících se odvětví ztrácejí práci, ale pokud budou dostatečně mobilní, mohou ji nalézt v expandujících profesích. Pro mnohé však bude nutnou podmínkou k získání zaměstnání podstoupení rekvalifikace. Právě kvůli tomu, že nezaměstnaný se musí zorientovat na trhu práce a vybrat si perspektivní obor a následně absolvuje rekvalifikaci, trvá strukturální nezaměstnanost déle než frikční. Pokud tedy na trhu evidujeme vysoký počet volných pracovních míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných, je to signálem, že se jedná o strukturální nezaměstnanost.

Mezi hlubší příčiny strukturální nezaměstnanosti patří:

- prostorová imobilita pracovních sil, která brání ve vyrovnání regionálních trhů práce (imobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost).
- pokles poptávky po práci v důsledku technických a technologických změn, kdy lidé přicházejí o pracovní místa vlivem nahrazení živé práce technikou (technologická nezaměstnanost). Bohužel tento problém se může týkat i vysoce kvalifikovaných pracovníků, jejichž kvalifikace v důsledku transformace výroby pozbývá na trhu práce smysl a není nadále potřebná.
- pokles poptávky po pracovních silách zapříčiněný poklesem konečné poptávky (strukturální nezaměstnanost vyvolaná poklesem konečné poptávky).
- růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zesíleným přílivem imigrantů, demografickými vlnami (strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky).

- pokles poptávky po práci určité kvalifikace, který je určován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil (strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou). [7; str. 59]

Strukturální nezaměstnanost se přímo dotýká a mění osobní život člověka. Člověk prochází rekvalifikačními kurzy a musí se vyrovnat se změnou profese a zvyknou si na ni. Jenže změny ve struktuře ekonomiky probíhají neustále, protože se mění struktura poptávky. To s sebou přináší i požadavky na nové profese, kvalifikace a dovednosti. Nelze se těmto změnám bránit, neboť bez nich by mohla ekonomika pomalu zaostávat za ostatním světem. Z tohoto důvodu je strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky.

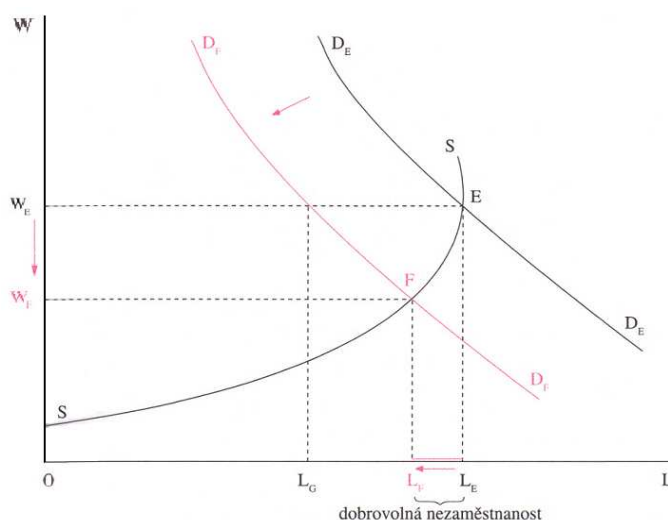
3. 2. 1. 3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká, když se ekonomika dostává do celkového hospodářského poklesu, tzn., že agregátní poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující k tomu, aby byli zaměstnáni všichni, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Zatímco strukturální nezaměstnanost postihuje určité specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky, cyklická nezaměstnanost vlivem poklesu makroekonomické poptávky dopadá plošně na téměř všechny profese, protože firmy mají problémy s odbytem vyrobeného zboží. Jelikož poptávka po práci klesá ve všech odvětvích, propuštění lidé v jednom odvětví nemohou najít práci ani v jiném oboru. Jako příčinu této nezaměstnanosti lze jmenovat ochabnutí domácí investiční aktivity nebo pokles zahraniční poptávky. Ekonom Arthur Okun se zabýval souvislostí mezi mírou nezaměstnanosti a růstem domácího produktu. Stanovil, že pokud domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti se snižuje, a naopak když domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti stoupá tzv. Okunův zákon. Dokazuje se tím, že část nezaměstnanosti má opravdu cyklický charakter. Pokud se cyklická nezaměstnanost pojí s přírodním cyklem, nazýváme ji sezónní nezaměstnaností a setkáváme se s ní v odvětvích, u nichž je výroba závislá na počasí – např. zemědělství.

Dále rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou:

3. 2. 1. 4 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy nezaměstnaný hledá práci, ale nemůže ji nalézt, protože požaduje vyšší mzdu, než která na trhu převažuje. Jak vzniká dobrovolná nezaměstnanost, ukazuje obr. č. 4.



Obrázek 4. Dobrovolná nezaměstnanost

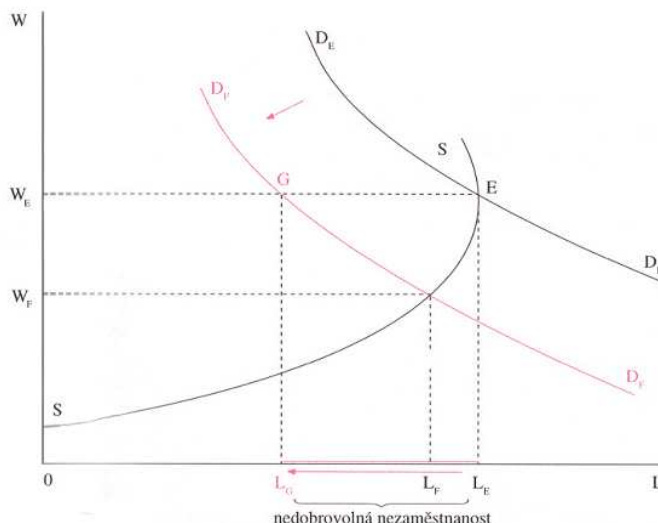
Zdroj: [3; str. 295]

Bod E značí původní rovnováhu na trhu práce, zaměstnanost je na úrovni L_E a mzda ve výši W_E . Pokles poptávky např. po kominicích způsobí posun křivky D_E na D_F a vyvolá nezaměstnanost v rozsahu $L_E L_G$, jelikož při původní mzdě W_E jsou firmy ochotny zaměstnat pouze L_G pracovníků. Konkurence mezi nezaměstnanými při hledání práce sníží mzdu na W_F a zaměstnanost se zvýší z L_G na L_F . Nezaměstnanost v rozmezí $L_E L_F$ vytváří pracovníci, pro které je mzda W_F nízká, a tak raději zůstanou nezaměstnaní.

Výše a délka dobrovolné nezaměstnanosti se odvíjí od alternativních možností nezaměstnaných. Pokud je kupříkladu poskytována dlouhodobá a vysoká podpora v nezaměstnanosti, nezaměstnaným chybí motivace k rychlému hledání nové práce a dobrovolná nezaměstnanost dosahuje vyšších hodnot.

3. 2. 1. 5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Za nedobrovolnou nezaměstnanost se označuje situace, kdy nezaměstnaní se ucházejí o práci za mzdu, která na trhu práce převládá a dokonce někteří jedinci by byli ochotní akceptovat i nižší mzdu, avšak nemohou ji najít. Nedobrovolnou nezaměstnanost vysvětluje obr. č. 5.



Obrázek 5. Nedobrovolná nezaměstnanost

Zdroj: [3; str. 297]

Opět vycházíme z bodu E při zaměstnanosti L_E a výši mzdy W_E . Pokles poptávky po práci nevyvolá snížení mzdy, a tudíž firmy budou ochotny zaměstnat pouze L_G pracovníků ačkoli jejich nabídka je na úrovni L_E . Vznikne nezaměstnanost o velikosti $L_E L_G$, která je větší než kdyby mzda poklesla. Tato nedobrovolná nezaměstnanost ($L_E L_G$) by zanikla, pokud by se mzda snížila na W_F , neboť část $L_F L_G$ by se přeměnila v zaměstnanost a druhá část $L_E L_F$ by se transformovala na nezaměstnanost dobrovolnou. Mezi příčiny nedobrovolné nezaměstnanosti se řadí překážky, které brání poklesu mezd. Jako překážku lze označit odbory, jestliže si za cíl stanoví prosazování vysokých mezd nebo státem určená minimální mzda³ u méně kvalifikovaných profesí. Z pohledu dopadu nezaměstnanosti na člověka s sebou přináší nedobrovolná nezaměstnanost horší důsledky. Na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaného člověka, který odmítá práci, protože výše platu neodpovídá jeho představám, si nedobrovolně nezaměstnaný nevybírá a nemůže najít

³ Nezaměstnanost vzniká u profesí, u nichž zákonem stanovená minimální mzda přesahuje úroveň rovnovážné mzdy.

zaměstnání ani za nižší mzdu, jež by byl ochoten přijmout. Postihne-li člověka, který nemá jiné alternativní příležitosti přivýdělků, může u něj vyvolat pocit beznaděje, zklamání až existenční potíže z nedostatku zdrojů. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti vzniká státu na základě principu sociální solidarity závazek postarat se o nezaměstnané. Společnost má vybudovaný sociální systém, pomocí něhož přerozděluje finanční prostředky.

3. 2. 1. 6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Pro tržní ekonomiku je charakteristické, že přizpůsobuje svou strukturu měnícím se poptávkám. Na pracovních trzích dochází k neustálým pohybům, kdy lidé opouštějí svoje zaměstnání a hledají si nové. Vzniká nezaměstnanost, kterou bychom neměli posuzovat jen podle její výše, ale především podle její délky trvání. Krátkodobá nezaměstnanost nezpůsobuje lidem žádné závažnější problémy a umožňuje efektivně využívat zdrojů společnosti. Ovšem je-li hodně lidí bez práce třeba i léta, je to znamením, že něco není v pořádku a ekonomika trpí dlouhodobou nezaměstnaností. V tomto případě se stává nezaměstnanost závažným problémem s vážnými sociální důsledky (existenční potíže člověka, ztráta kvalifikace a sebedůvěry). K příčinám vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti přispívají: dlouhotrvající hospodářská recese, dlouhodobé mzdové strnulosti, kolektivní mzdové dohody či vysoké podpory v nezaměstnanosti. Může se stát, že se dlouhodobá nezaměstnanost svobodně přemění z nedobrovolné v dobrovolnou nezaměstnanost, poněvadž způsob života i postoj k zaměstnání u dlouhodobě nezaměstnaného člověka prochází vývojem.

3. 2. 2 Snižování nezaměstnanosti

Opatřeními proti eskalaci nezaměstnanosti se zabývá politika zaměstnanosti. Jedná se o činnosti, které se zaměřují: na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, na produktivní využití zdrojů pracovních sil, na zabezpečení práva občanů na zaměstnání s cílem vytvoření optimálních podmínek pro plnou zaměstnanost.

Politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a územní orgány práce, tj. úřady práce.

Vývoj vztahů na trhu práce stát usměrňuje prostřednictvím:

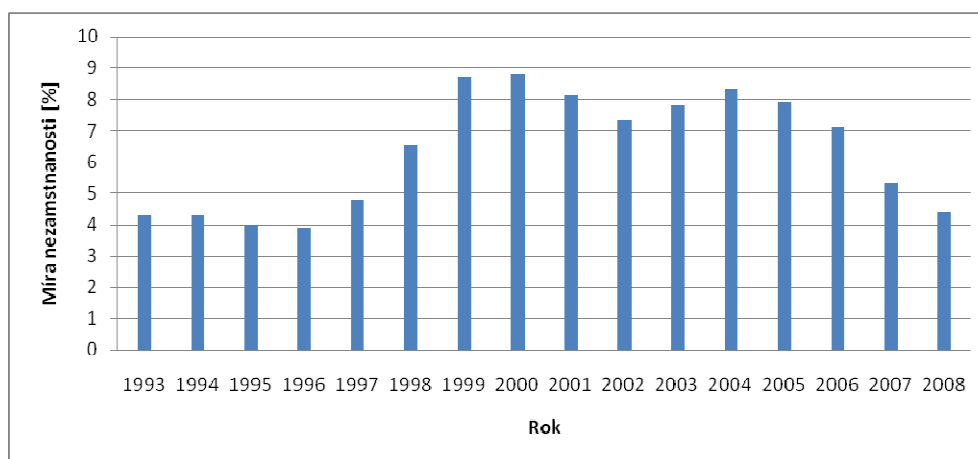
- *pasivní politiky zaměstnanosti* – stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným.
- *aktivní politiky zaměstnanosti* – podpora zachování a vytváření nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, zajišťování rekvalifikací.
- *hospodářsko-politických opatření*, která sice nejsou bezprostředně zaměřená na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy, aj.). [7; str. 69]

Vláda se často snaží s nezaměstnaností bojovat, respektive chce svým jednáním zabránit v růstu míry nezaměstnanosti. Dostane-li se jeden z některých velkých podniků na pokraj krachu a hrozí, že tisíce lidí ztratí práci, vláda se může rozhodnou pomoci podniku tím, že za něj zaplatí dluhy, poskytne mu dotace ze státního rozpočtu nebo mu zadá státní zakázky. Jenže jde o to, jestli udržování pracovních míst v neefektivních podnicích má smysl, neboť peníze vynaložené na tato pracovní místa zaplatí daňoví poplatníci. Pokud by poplatníci o peníze nepřišli, mohli by nakoupit jiné zboží a služby, čím by zvyšovali poptávku po ostatních produktech a vytvářeli tak místa v jiných podnicích. Snaha politiků udržet pracovní místa se dostává do střetu se zákony trhu a v důsledku jde pouze o udržování neefektivních firem při životě za cenu velkých ztrát, což může vést ke zpomalování ekonomického růstu. Proto je důležité znát rozsah, strukturu i příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti k tomu, abychom správně formulovali nástroje politiky trhu práce.

3. 2. 3 Nezaměstnanost v ČR

V České republice do roku 1989 oficiálně nezaměstnanost neexistovala, byla pokládána za příživnictví a trestně stíhána. Po proměně politického a ekonomického systému v listopadu 1989 se začínají objevovat první nezaměstnaní a o rok později vznikají první úřady práce. Míra nezaměstnanosti koncem roku 1990 dosahovala 0,7 % a během následujícího roku

ekonomické reformy se dramaticky zvýšila na 4,1 %. Postupně také dochází k výrazným změnám v sektorové zaměstnanosti, kdy ubývá zaměstnaných v primárním sektoru ve prospěch terciárního. Přesný vývoj míry nezaměstnanosti ukazuje následující graf (obr. č. 6). Dalším výrazným mezníkem v růstu nezaměstnanosti jsou roky 1998 a 1999, kdy nezaměstnanost skokově vzrostla, neboť vrcholila hospodářská recese. V dalších letech míra nezaměstnanosti kolísala, do roku 2002 klesala, ovšem od následujícího roku mírně rostla a pak znovu klesala. K žádným zásadním výkyvům či skokům již už nedošlo.



Obrázek 6. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [24]

Pro Českou republiku je charakteristická zejména strukturální nezaměstnanost. Přechod k tržně orientované ekonomice způsobil silný úbytek pracovních míst, zvláště u regionálně koncentrovaných odvětví a díky velice nízké mobilitě pracovních sil se projevíly značné rozdíly v míře nezaměstnanosti v jednotlivých regionech.

3. 3 Mzdové rozdíly vyplývající z dosaženého stupně vzdělání

Na trhu práce se vytváří cena za práci – mzda. Proč se liší mzdy jednotlivých zaměstnanců, vysvětluje následující část.

Mzdové rozdíly mezi různými profesemi bývají způsobeny změnami poptávky a mívají spíše krátkodobý charakter. Existují mzdové rozdíly s dlouhodobým charakterem, jsou

způsobeny tím, že profese se liší namáhavostí, nepříjemností nebo rizikovostí vykonávané práce. Vyšší mzda pak kompenzuje větší namáhavost či rizikovost jejich práce. O výši daných mzdových rozdílů rozhodují sami lidé svým chováním na pracovním trhu – tím jak se rozhodují, zda a za kolik jsou ochotni určitou profesi vykonávat.

Je také známo a mělo by to tak i být, že povolání vyžadující vysokoškolské vzdělání jsou lépe placené než méně kvalifikované profese. Jak se dá tato mzdová diferenciaci vysvětlit? Porovnejme kupříkladu profese stavebního dělníka a stavebního inženýra, jejichž mzdový rozdíl může dosahovat až dvojnásobku. Jejich práce se přitom zásadně neliší namáhavostí ani rizikovostí. Co by nyní musel dělník podstoupit, aby dosáhl kvalifikace inženýra. Nejprve by musel vystudovat střední průmyslovou školu a posléze stavební fakultu. Přestože je studium bezplatné, dělník by během doby studia nemohl vydělávat a přišel by o částku v hodnotě jeho ročního výdělku \times počet let studia. Dělník stojí před rozhodnutím, zdali investovat do vzdělání, které mu následně zajistí vyšší plat, ale třeba i zajímavější práci, společenskou prestiž, či zvýšení vlastní sebeúcty, nebo zda nestudovat a uspořené peníze investovat třeba do stavby vlastního domu. Ať bude jeho rozhodnutí jakékoli, z uvedeného příkladu vyplývá, že kvalifikovaná práce je dobře zaplacená, ale bez investice do vzdělání se neobejde. [3]

Obecně tedy lze říci, že vzdělání představuje investici, která slibuje výnos ve formě vyššího budoucího platu. Člověk, který o této investici uvažuje, ji porovnává s jinými investičními nabídkami, jež přicházejí v úvahu, a vyhodnocuje náklady a výnosy z těchto investic vyplývající. Nákladem investice do vzdělání rozumíme ušlý výdělek během studií a výnosem je zvýšení mzdy. Vzdělání proto představuje určitý druh kapitálu – lidský kapitál. Vysoce kvalifikovaný pracovník neposkytuje jen práci ale i lidský kapitál. Jeho mzda se potom skládá ze dvou částí: odměny za práci samotnou (fyzickou a duševní námahu) a navíc výnosu z lidského kapitálu. Výnosy z lidského kapitálu mají podobu získaných znalostí a dovedností studií a objasňují mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi.

Otázkou je, jak trh pozná lidský kapitál a ocení jeho majitele vyšší mzdou? Vraťme se k příkladu se stavebním dělníkem a inženýrem. Kdyby inženýři nedostávali vyšší mzdy

než dělníci, nebyli by ochotni dlouho studovat a radši by vydělávali a investovali do něčeho jiného. Jejich rozhodnutí by následovali i ostatní lidé, což by vyústilo v nedostatek inženýrů na trhu. Firmy by byly ochotné nabízet inženýrům vyšší platy do doby, než by vzrostl zájem lidí investovat do vzdělání. Příliv nových absolventů by zastavil růst mezd, ale vyšší úroveň jejich platů oproti dělníkům by se zachovala, jinak by opět došlo k nedostatku inženýrů na trhu. [3]

3. 4 Lidské zdroje

Pro lidské zdroje a jejich rozvoj nelze vymezit přesnou definici. Většina z nich obsahuje mnoho společného, ale záleží, z jakého pohledu se na lidské zdroje díváme a jaké aspekty zdůrazňujeme. V praxi se často setkáváme s označením lidské zdroje, lidský potenciál a lidský kapitál⁴. Všechny tyto významy mohou být v podstatě považovány téměř za synonyma. Vlivem celkového rozvoje ve druhé polovině 20. století nabývá na důležitosti kvalita lidských zdrojů ve všech oblastech. Vzniká řada dokumentů zabývajících se jejich rozvojem, zdůrazňuje se význam lidských zdrojů pro rozvoj regionů a jako synonymum pro konkurenceschopnost se uvádí kvalitní lidské zdroje. Evropská unie jako jedna z prvních začala provádět cílenou podporu rozvoje lidských zdrojů, a proto jsou její dokumenty výchozí rovinou pro tvorbu nových, kterých je díky rostoucímu zájmu o lidské zdroje stále více. Z programů na podporu rozvoje lidských zdrojů lze uvést např.:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost,
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- Strategie rozvoje lidských zdrojů ČR.

Neexistuje žádné vědní odvětví, které by se přímo zabývalo jen lidskými zdroji, přesto se s nimi setkáváme v souvislosti s vědními obory jako psychologie, sociologie nebo

⁴ Pod pojmem lidský kapitál chápeme souhrn znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností a motivací, které člověk získává především v procesu vzdělávání a praktické činnosti. Všechny tyto znalosti a schopnosti jedinec využívá k vytvoření nové hodnoty, uspokojení potřeb nebo pro zvýšení některé z forem kapitálu. V souvislosti s lidským kapitálem vznikla řada teorií např. teorie filtru nebo signálu, které se snaží objasnit vztah mezi lidským kapitálem a vzděláním.

v praktických oborech zastoupených personalistikou či managementem. Lidské zdroje slouží především k posílení ostatních zdrojů, a proto se na ně při jejich komplexním rozvoji nesmíme dívat pouze jako na pracovní sílu. Proces rozvoje lidských zdrojů lze rozdělit do několika úrovní, například výchova a vzdělávání v rodině, formální vzdělávání, rozvoj znalostí a dovedností v zaměstnání, osobní rozvoj. Rozvoji lidských zdrojů může pomoci i vývoj politik ovlivňujících lidské zdroje jako politika zaměstnanosti, vzdělávání, sociální, zdravotní a další.

Data o většině složek lidských zdrojů se získávají poměrně obtížně. K nejdostupnějším náleží úroveň vzdělanosti a zdravotní statistiky. Jednou z možností jak ohodnotit lidské zdroje z hlediska dopadu na trh práce je kupříkladu použití systému ukazatelů z Ročenky konkurenceschopnosti České republiky⁵.

Lidské zdroje jsou zde vymezeny jako všeobecně uznávaný rozhodující faktor rozvoje společnosti, jehož kvalita vstupuje do popředí zvláště v souvislosti se zvyšující se úlohou znalostí a dovedností. Konkurenční výhodou jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost se stávají vzdělanost a flexibilita. Znalosti a dovednosti osvojené během počátečního vzdělávání přestávají vlivem zrychlujícího se tempa technologických změn stačit, a proto se celoživotní učení stává naprostou nutností. Posun k celoživotnímu učení musí být doprovázen úspěšným přechodem k ekonomice a společnosti založené na znalostech. Lidské zdroje jsou klasifikovány podle ukazatelů rozdělných do následujících okruhů: kvalifikace a dovednosti obyvatelstva, účast na vzdělání, výdaje na vzdělání a lidské zdroje pro rozvoj technologií. První skupina ukazatelů postihuje kvalitu lidských zdrojů, druhá s třetí skupinou popisuje nejvýznamnější faktor ovlivňující tuto kvalitu tedy vzdělání a poslední skupina se věnuje potenciálu lidských zdrojů, jenž je rozhodující z hlediska technického pokroku.

Není snadné změřit kvalitu pracovní síly, a tak je obvykle vyjadřována dosaženou úrovní vzdělání, i když je evidentní, že znalosti a dovednosti se lidé osvojují i v rámci

⁵ KADERÁBKOVÁ, A., a kol. *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2005*. [online]. Praha: Linde, 2006. ISBN 80-86131-66-1. [cit. 2009-02-18]. Dostupné z: <<http://www.nvf.cz/observatory/2006.htm>>.

neformálního a informálního učení. Spolu s dosažením certifikované úrovně vzdělání je důležitá také kvalita samotného vzdělání. Kvalita vzdělání se odvíjí od schopnosti vzdělávacích institucí, zvláště institucí terciárního vzdělávání, nabízet vysoce kvalitní vzdělávací programy a propojovat výuku s vědeckým bádáním i s praxí. Vzdělanostní struktura obyvatelstva svědčí o kvalitě lidského kapitálu, který je v daném období v jednotlivých zemích či oblastech k dispozici. Neméně důležitá jako kvalita vzdělání je i schopnost a ochota obyvatelstva reagovat na měnící se požadavky na trhu práce, osvojovat si nové dovednosti – flexibilita. Flexibilitu neovlivňuje pouze vzdělání ale i postoj jednotlivce, jeho hodnotový žebříček a motivace. [5]

Podle Streckové dochází k růstu významu kvality lidských zdrojů z následujících příčin:

- Postupné odčerpávání přírodních zdrojů vyvolává nárůst vlivu vědy a techniky na způsobu uspokojování potřeb, což vzbuzuje stále větší nároky na kvalitu lidského potenciálu jak u výrobců, tak u spotřebitelů.
- Prohlubující se všechny formy dělby práce, přinášejíc s sebou i všechny formy integrace, které jsou – zvláště formy mezinárodní integrace – velmi náročné na kvalitu lidského potenciálu každého člověka.
- Rozvíjí se demokratické formy politického uspořádání států i integrací. Účinnost demokracie je v přímé úměře ke kvalitě lidského potenciálu. [2; str. 14-15]

V současné době kvalita lidských zdrojů vytváří nejvýznamnější komparativní výhodu každé ekonomiky. Pouze produktivní a kvalitní pracovní síla přispívá k ekonomickému rozvoji. Neustálý konkurenční tlak donutil firmy, aby se dlouhodobě a strategicky věnovaly rozvoji svých zaměstnanců, jelikož najít a udržet si schopnou pracovní sílu není snadný úkol. Navíc pro mnoho podniků představují jediný zdroj konkurenční výhody. Lidský kapitál v sobě zahrnuje velké množství aspektů, které ovlivňují jeho produktivitu – vzdělání, pracovní schopnosti, motivace, fyzické a mentální zdraví. Zároveň má schopnost adaptovat, přizpůsobit se a rekvalifikovat, což je nezbytné pro firmy, které se musejí neustále vyrovnávat se změnami v ekonomickém prostředí.

Srovnáváme-li kvalitu lidských zdrojů v rámci mezinárodní konkurenceschopnosti, využíváme ukazatele: úroveň vzdělání, výdaje na vzdělání a podíl lidských zdrojů na

vývoji technických a přírodních disciplín. K jednomu z důležitých sociálně-ekonomických indikátorů, který pozitivně či negativně přispívá k regionální konkurenceschopnosti, patří vzdělanost obyvatelstva. Nejedná se totiž pouze o výši dosaženého vzdělání obyvatel, kteří v daném regionu žijí, ale také o kvalifikační předpoklady, které jsou se vzděláním obyvatel úzce provázány a ovlivňují místní a regionální pracovní trh. Vzdělanost v celé šíři se sleduje pouze jedenkrát za 10 let během sčítání lidu. Vzdělanost obyvatelstva je také sledována a publikována čtvrtletně v rámci výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), což umožňuje sledovat vývoj detailněji. Pro porovnání jednotlivých regionů respektive jejich rozvoje je vhodné využívat údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání tj. ukončené vysokoškolské příp. středoškolské vzdělání.

3. 5 Vzdělávání v České republice

Od roku 1990 se situace v ČR ohledně vzdělávání zlepšila – narostl počet vysokých škol a fakult, vznikly vyšší odborné školy a víceletá gymnázia. Rostl počet soukromých škol na všech úrovních vzdělávání. Došlo ke zvýšení počtu studujících na středních a především na vysokých školách. I výdaje na školství, vědu a výzkum zaznamenaly nárůst, i když oproti jiným zemím OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) stále zaostávají. Rozšířila se nabídka studijních oborů a byla posílena autonomie škol. V předcházejících několika letech se začalo pracovat na změnách v oblastech: cíle a obsah vzdělávání, systém péče o kvalitu a hodnocení vzdělávání, zkvalitnění práce pedagogických a řídicích pracovníků apod. Celkově můžeme současnou situaci v České republice shrnout tak, že zde existuje dostatečná síť základních i středních škol, avšak v některých regionech chybí podmínky pro přípravu vysokoškolských odborníků. Vysoký podíl populace má ukončené střední vzdělání, nesetkáváme se zde s jevem negramotnosti a kvalita veřejných škol je příznivá. Větší pozornost by měla být věnována celoživotnímu vzdělávání.

Pro upřesnění – rozlišuje se vzdělávání:

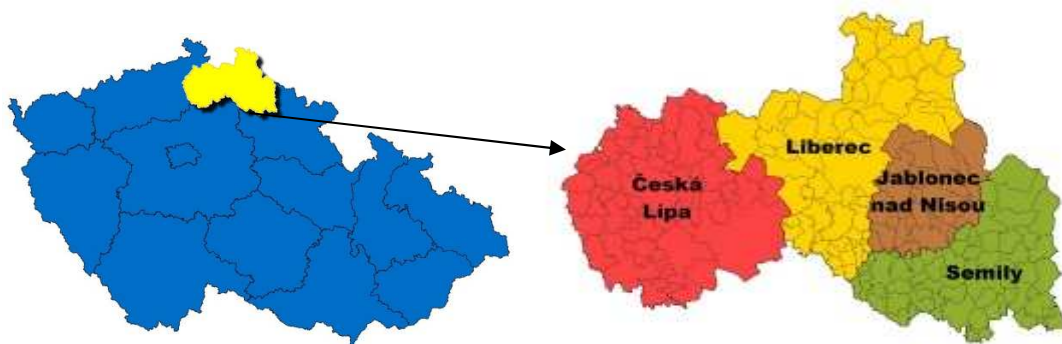
- Počáteční – formální vzdělávání probíhající před vstupem na trh práce (primární a sekundární vzdělávání tj. základní a střední školství).
- Terciární vzdělávání – zahrnuje vyšší odborné vzdělávání a vzdělávání vysokoškolské.
- Další vzdělávání – obsahuje vzdělávání zaměstnanců zajišťované zaměstnavateli, rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané a zájemce o zaměstnání, zájmové i neformální vzdělávání.
- Celoživotní učení.

V ČR se mezi instituce poskytující terciární vzdělávání zahrnují především vysoké školy, vyšší odborné školy a další instituce poskytující vysokoškolské vzdělání v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech. Vysoké školy podstoupily v souladu s evropským procesem harmonizace a vytváření společného Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání restrukturalizaci většiny studijních programů, zavádějí Evropský kreditový systém a otevírají se více mezinárodnímu prostředí. Stále však v ČR poptávka po studiu na vysoké škole převyšuje nabídku a existují tu značné rozdíly v počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí mezi dvěma centry vzdělanosti – Praha, Brno a ostatními regiony.

4. ANALÝZA SITUACE V OBLASTI LIDSKÝCH ZDROJŮ V LIBERECKÉM KRAJI

4. 1 Charakteristika Libereckého kraje

Liberecký kraj se nachází na severu Čech a s rozlohou 3 163 km² je druhým nejmenším krajem České republiky. Na jeho území se rozprostírají čtyři okresy – Liberec, Jablonec nad Nisou, Česká Lípa a Semily a celkem se zde vyskytuje 215 obcí. Žije zde 437 325 obyvatel s trvalým bydlištěm a hustota zalidnění činí 138,3 obyvatel na km² (údaje ke konci roku 2008 z Českého statistického úřadu (ČSÚ)). Krajským městem a současně centrem kraje je Liberec. Od roku 1991 se území Libereckého kraje stalo součástí Euroregionu Neisse-Nisa-Nysa.



Okres v Libereckém kraji	Rozloha v km ²	Počet obyvatel k 31. 12. 2008
Česká Lípa	1073	103 990
Liberec	989	168 561
Semily	699	74 698
Jablonec nad Nisou	402	90 076

Obrázek 7. Mapka Libereckého kraje s administrativním dělením a statistickými údaji

Zdroj: ČSÚ [10]

Kraj se vyznačuje převážně průmyslovým charakterem. K nejvíce rozvinutým oblastem patří výroba a zpracování plastů, průmysl skla a bižuterie, strojírenství a odvětví zpracovatelského průmyslu s úzkou vazbou na výrobu automobilů. Následují obchod, doprava, zdravotnictví, stavebnictví, zemědělství a administrativa. V posledních letech

došlo v důsledku útlumu ke ztrátě dominantního postavení tradičního textilního průmyslu. Velice atraktivní a významný je Liberecký kraj z hlediska cestovního ruchu.

4. 2 Program na podporu rozvoje regionu

Strategickým dokumentem, který by měl pomoci při rozvoji Libereckého regionu, se v tomto období stal **Program rozvoje Libereckého kraje 2007 – 2013**. Program uvádí priority dalšího rozvoje, stanovuje cíle a způsoby jak stanovených cílů dosáhnout a dále je základem pro úspěšné a účelné čerpání veřejných prostředků. Z oblasti lidských zdrojů lze uvést některé silné, slabé stránky, příležitosti a hrozby, které jsou v programu stanoveny pro Liberecký kraj. [27]

Silné stránky:

- poměrně vysoká porodnost a nízká úmrtnost ve srovnání s ČR,
- nižší míra nezaměstnanosti ve srovnání s ČR,
- kvalifikovaná pracovní síla ve specifických odvětvích zpracovatelského průmyslu,
- existující výzkumný potenciál,
- koncepční řešení problematiky dalšího vzdělávání.

Slabé stránky:

- rozdílná věková skladba jednotlivých částí kraje,
- nižší úroveň vzdělanosti v porovnání s ČR,
- nesoulad nabídky učebních a studijních oborů s požadavky trhu práce,
- nedostatečně rozvinutý systém dalšího vzdělávání a celoživotního učení,
- slabá vybavenost některých škol, zejména ve venkovských oblastech.

Příležitosti:

- úzká spolupráce institucí na trhu práce s ohledem na potřebu efektivní realizace aktivní politiky zaměstnanosti,

- vytvoření a aktualizace informačního systému o potřebě jednotlivých profesí na území Libereckého kraje,
- realizace programů prevence před dlouhodobou nezaměstnaností,
- rozšíření nových forem pracovních úvazků,
- rozvoj zaměstnanosti v oborech terciární sféry,
- rozvoj systému celoživotního učení pro zvýšení vzdělanosti, uplatnitelnosti obyvatel a zvýšení kvality života,
- využití potenciálu vysokých škol působících v kraji,
- provázání sféry vzdělávání s trhem práce,
- rozvoj místních specifických výrob ve vazbě na příslušné učební obory,
- rozšíření vzdělávání a osvěty v oblasti informačních a komunikačních technologií.

Ohrožení:

- možný nepříznivý demografický vývoj,
- růst dlouhodobé nezaměstnanosti,
- nedostatečná podpora adaptability a mobility pracovní síly,
- zvyšování nedostatku zručných řemeslníků a kvalifikovaných technických odborníků,
- uzavírání škol hlavně v malých obcích, zhoršování regionální dostupnosti škol,
- nevhodná oborová struktura absolventů, kteří se budou následně obtížně uplatňovat na trhu práce.

Jeden z pěti strategických cílů v Programu rozvoje Libereckého kraje 2007 – 2013 usiluje o kvalitní a zdravé lidské zdroje. V této oblasti jsou definována mimo jiná tato rozvojová opatření:

- Podpora celoživotního učení s důrazem na kvalitu života.
 - Rozvoj a zkvalitňování systému počátečního vzdělávání.
 - Inovace systému terciárního vzdělávání.
 - Posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů prostřednictvím dalšího vzdělávání.
- Zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti obyvatel.

Liberecký kraj si ve strategickém cíli kvalitní a zdravé lidské zdroje stanovil jako prioritu kvalitní a efektivní vzdělávací systém s důrazem na kvalitu života.

„Vysvětlení priority:

Je potřebné výraznější sepětí vzdělávacího systému s praxí, ovšem s ohledem na nutnost vyšší vzdělanostní úrovně obyvatel Libereckého kraje v budoucnu, s tím souvisí podpora zavedení a fungování systému celoživotního vzdělávání obyvatel zaměřeného nejen na trh práce, ale též na zlepšování kvality života a nových trendů v oblasti vzdělávání (zaměření vzdělávání na zlepšení schopnosti uplatňovat znalosti v praxi, rovné příležitosti ve vzdělání, prevenci společensky nežádoucího chování dětí a žáků). Nutnými podmínkami je síť škol a školských zařízení zajišťující kvalitní a efektivní proces vzdělávání, realizace systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, zavádění certifikovaných systémů řízení kvality ve školách a školských zařízeních.

Zdůvodnění priority:

- *prispívá k zajištění adaptability lidských zdrojů na změnu profesních nároků*
- *je nezbytností pro zajištění celoživotního učení*
- *pomáhá k zajištění potřebných absolventů učebních a studijních oborů dle požadavků trhu práce*
- *je jednou z podmínek pro rozvoj odvětví s vysokou přidanou hodnotou a konkurenceschopnosti hospodářství*
- *vzdělání je jedním z podmiňujících faktorů zdraví a kvality života“⁶*

4. 3 Hospodářsky podprůměrné a slabé oblasti Libereckého kraje

Na území Libereckého kraje dochází z hlediska socioekonomického rozvoje k výrazným rozdílům mezi jednotlivými obcemi. Aby nedocházelo k jejich prohlubování, a zároveň ke snižování efektivity regionální politiky, je potřeba tomu zabránit. Za účelem správné a adresně zacílené podpory byly vymezeny hospodářsky slabé oblasti. Pro vymezení oblastí

⁶ Zdroj: [27; str. 143]

existují ukazatele, které se od prvního hodnocení aktualizují a především rozšiřují, aby zajišťovaly co největší komplexnost hodnocení meziregionálních rozdílů. Jako základní územní jednotky jsou použity tzv. generelové jednotky, které jsou porovnávány z hlediska následujících jedenácti ukazatelů: intenzita bytové výstavby, index vzdělanosti, index ekonomického zatížení, počet pracovních příležitostí, míra nezaměstnanosti, intenzita podnikatelské aktivity, daňové příjmy, dopravní obslužnost, technická infrastruktura, občanská vybavenost a hustota zalidnění.

Vzhledem k zaměření práce na lidské zdroje jsou významnými ukazateli index vzdělanosti, míra nezaměstnanosti nebo počet pracovních příležitostí.

Index vzdělanosti charakterizuje kvalitu lidského potenciálu z hlediska vzdělanosti obyvatelstva na daném území. Je evidentní, že vzdělanost ovlivňuje zaměstnatelnost obyvatelstva (pestrost výběru pracovních míst, jistota zaměstnání, výše příjmů) a celkový životní styl (bydlení, zdraví, životní hodnoty). Výpočet indexu vzdělanosti:

$$IV = \frac{1 * \text{počet obyvatel se SŠ bez maturity} + 2 * \text{počet obyvatel s maturitou} + 3 * \text{počet obyvatel s VOŠ vzděláním} + 4 * \text{počet obyvatel s VŠ vzděláním}}{\text{počet obyvatel starších 15 let}} \quad (1.2)$$

Čím vyšší hodnota indexu vzdělanosti vychází, tím kvalitnější lidský potenciál a lepší předpoklady pro rozvoj území a naopak.

Míra nezaměstnanosti ukazuje významnost podílu obyvatel se zhoršenými životními podmínkami v obci. Nezaměstnaní mají zpravidla velmi nízký příjem a z toho se odvíjí i jejich životní styl a aktivity ve společnosti. Nezaměstnanost s sebou přináší také sociální a zdravotní riziko, které je spojeno s psychologickými a finančními problémy. Ukazatel míry nezaměstnanosti se vypočte jako:

$$MN = \frac{\text{průměrný počet evidovaných nezaměstnaných za 12 měsíců}}{\text{počet ekonomicky aktivních obyvatel}} * 100 \quad (1.3)$$

Čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím více se obec považuje za hospodářsky slabší.

Ukazatel počet pracovních příležitostí je stanoven jako:

$$PPP = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních obyvatel} - \text{počet obyvatel vyjíždějících z obce za prací} + \text{počet obyvatel dojíždějících do obce za prací}}{\text{počet ekonomicky aktivních obyvatel}} \quad (1.4)$$

Čím více lidí vyjíždí z obce za prací (tj. čím nižší počet pracovních příležitostí obec poskytuje), tím horší podmínky pravděpodobně obec zaměstnavatelům, zaměstnancům i podnikatelům nabízí a je pro práci méně atraktivní a tudíž i hospodářsky slabší.

Zjištěné hodnoty všech jedenácti výše zmiňovaných ukazatelů pro jednotlivé generelové jednotky byly přepočítány vzhledem k průměru Libereckého kraje a následně jim byla přidělena váha dle významnosti ukazatele. Výsledné hodnoty ukazatelů pro jednotlivé generelové jednotky byly sečteny, seřazeny vzestupně a poté rozděleny do tří kategorií:

- *hospodářsky podprůměrné oblasti* (hranice 10 000 bodů): Benecko, Horní Branná, Hrádek nad Nisou, Chrastava, Jablonec nad Jizerou, Libštát, Mníšek, Nový Bor a Příšovice (oblasti zaujímají 73 % území Libereckého kraje, kde žije 39 % obyvatel).
- *hospodářsky slabé oblasti* (hranice 9 200 bodů): Frýdlantsko, Jihozápadní Českolipsko, Jižní Jilemnicko, Mimoňsko, Podještědí, Semilsko a Cvikovsko (oblasti zaujímají 60 % území Libereckého kraje, kde žije 29 % obyvatel).
- *ostatní oblasti* – všechny generelové jednotky, jejich výsledná hodnota je vyšší než 10 000 bodů. [26]

Co se týče výhradně jmenovaných ukazatelů souvisejících s lidskými zdroji (IV, MN a PPP), nejlepší hodnocení měly generelové jednotky: Harrachov, Turnov, Jablonec nad Nisou, Železný Brod a Pěnčín. Naopak nejhorších hodnot dosáhly: Ralsko, Nové Město pod Smrkem, Višňová, Raspenava a Křižany.

Přehlednější rozmístění podprůměrných a slabších oblastí znázorňuje mapka níže (obr. č. 8).



Obrázek 8. Hospodářsky slabé a podprůměrné oblasti Libereckého kraje

Zdroj: Liberecký kraj [25]

4. 4 Analýza nezaměstnanosti v Libereckém kraji

Ještě před samotnou analýzou nezaměstnanosti je příhodné poznamenat, jak se vyvíjela zaměstnanost v jednotlivých sektorech národního hospodářství od vzniku České republiky.

4. 4. 1 Sektorová zaměstnanost

Jak již bylo řečeno, počínaje rokem 1990 a během následujících let prodělalo České hospodářství razantní strukturální změnu. Snížil se podíl zemědělství a průmyslu na tvorbě HDP ve prospěch podílu sektoru služeb. Analogický proces proběhl bez výjimky s různou intenzitou v jednotlivých krajích ČR. Trh práce prošel také zásadními změnami. Došlo k očekávanému nárůstu obyvatelstva v produktivním věku, pracovní místa byla omezována v souvislosti s útlumem neefektivních výroby a problémy související s předcházející

přezaměstnaností. Za pokles zaměstnanosti v průmyslu může především vývoj v odvětvích těžby paliv, hutnictví, strojírenství a v odvětví spotřebního průmyslu. Regionům s vysokou koncentrací těchto výrob to přineslo nepříznivé dopady. V případě Libereckého kraje se jedná především o spotřební průmysl, neboť zde došlo k velkému úpadku textilního průmyslu, kdysi chlouby kraje. Vyrábělo tu několik továren, které zaměstnávaly tisíce lidí, ale v posledních letech je ničí zejména levná a nekvalitní zahraniční konkurence, a tak výroba v textilkách končí a firmy krachují. Výrazný nárůst nezaměstnanosti v zemědělství zapříčinila jeho transformace a privatizace, ale i omezování zemědělské produkce v důsledku vyrovnávání nabídky s poptávkou obyvatelstva a působením vnějších vlivů. Pouze část uvolněných pracovníků z průmyslu a zemědělství našla pracovní příležitosti v terciárním sektoru a to v závislosti na absorpční schopnosti tohoto sektoru v jednotlivých regionech (docházelo tak především k ještě větší diferenciaci zaměstnanosti v rámci regionu).

Rozložení zaměstnanosti v Libereckém kraji v jednotlivých sektorech znázorňuje následující tabulka (č. 5).

Tabulka 5. Sektorová zaměstnanost v Libereckém kraji

	Rok 1993	[%]	Rok 2000	[%]	Rok 2007	[%]
Zaměstnaní celkem v tis.	209,8	100	201,9	100	199,3	100
Zemědělství, lesnictví, rybolov	11,3	5,4	6,1	3,0	5,0	2,5
Průmysl a stavebnictví	103,0	49,1	104,4	51,7	103,6	52,0
Tržní a netržní služby	95,5	45,5	91,4	45,3	90,3	45,5

Primární sektor – zemědělství, lesnictví, rybolov

Sekundární sektor – průmysl, těžba, stavebnictví

Terciární sektor – služby

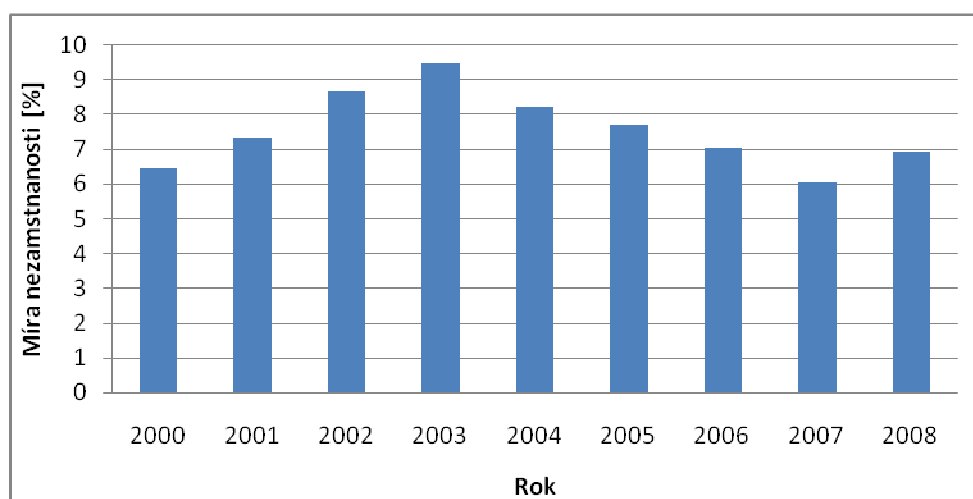
Zdroj: vlastní výpočty a zpracování, data z: ČSÚ [16]

Podíl primárního sektoru na celkové zaměstnanosti se od roku 1993 snížil zhruba o jednu polovinu (z 5,4 na 2,5 %). Podíl sekundárního a terciárního sektoru (cca 50 a 45 %) zůstal víceméně stabilní, popřípadě zaznamenal mírný růst. V porovnání s vyspělými zeměmi je zaměstnanost v sekundárním sektoru stále vyšší a v terciárním naopak nižší. Lze tedy předpokládat, že strukturální změny budou nadále pokračovat a vytvářet tlak ve prospěch růstu zaměstnanosti ve službách. Bude ovšem záviset na absorpční schopnosti tohoto

sektoru, dalším rozvoji především malého a středního podnikání a na opatřeních politiky zaměstnanosti. Perspektivní jsou především odvětví tzv. kvartéru, což zahrnuje strategické služby, informační technologie, e-business. Proto bychom mohli očekávat růst poptávky po pracovnících s příslušnou kvalifikací.

4. 4. 2 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2000 – 2008 (obr. 9) nezaznamenala žádný zásadní výkyv a pohybovala se relativně na stejné úrovni jako nezaměstnanost v ČR. Počínaje rokem 2000 mírně rostla a začala klesat o čtyři roky později, což mohlo být zapříčiněno vstupem ČR do Evropské Unie.



Obrázek 9. Vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji v letech 2000 – 2008

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [12]

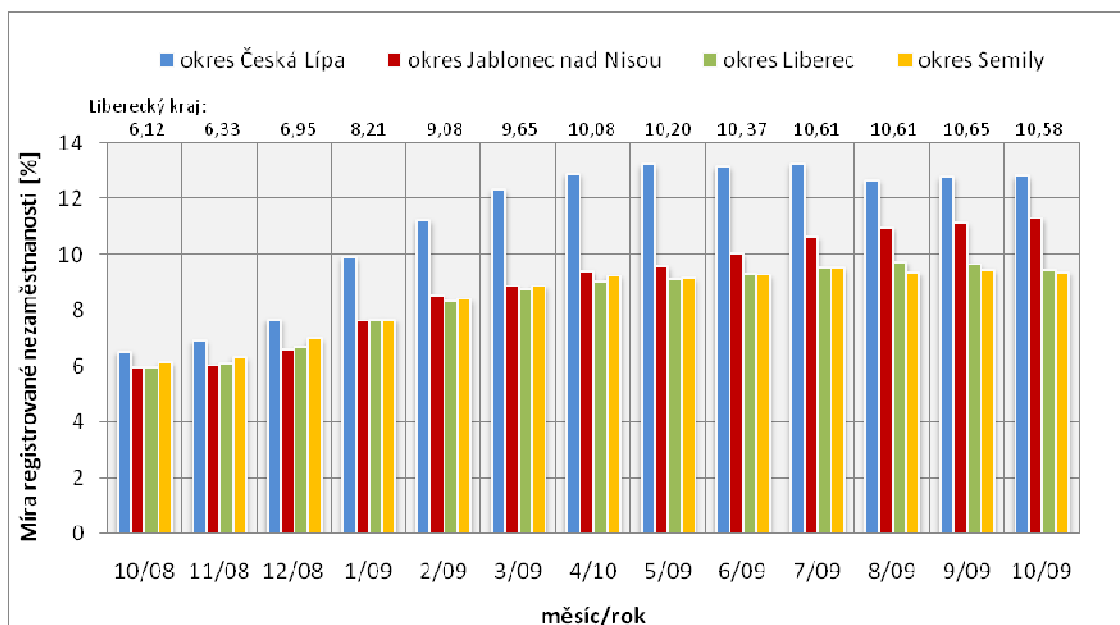
V roce 2008 respektive v září postihla Spojené státy americké hypoteční krize, která vyústila ve světovou finanční krizi. Útlum největší světové ekonomiky ovlivnil hospodářský výkon zbytku světa. Česká republika nebyla naštěstí finanční krizí přímo postižena, ale zasáhla ji vlna celosvětové recese, která se v kraji projevila již v říjnu roku 2008. Firmy dostávaly méně zakázek a vyrobené produkty plnily jejich sklady. Podniky přistoupily k omezování výroby a začala se objevovat takzvaná částečná nezaměstnanost, kdy firmy zkracují pracovní dobu a nechávají zaměstnance některé dny v týdnu doma za

60 % mzdy. Netrvalo dlouho, firmám klesaly tržby, zhoršovala se platební schopnost a přišlo první hromadné propouštění.

Nejen kvůli finanční krizi se do tíživé situace dostal také průmysl, díky němuž byl kraj proslulý. Sklářský a bižuterní průmysl se již delší dobu potýkal s řadou problémů: silná koruna, vysoká cena energií, levná pracovní síla v Číně nebo slabý dolar spolu s krizí vyústily v pád skupiny Jablonex Group nebo Bohemia Crystalex Trading, jež je v kraji zastoupen závodem Crystalex v Novém Boru. Definitivní konec Crystalexu nastal na konci roku, kdy ho po skončení moratoria (ochrana před věřiteli) opustilo přibližně 1 300 zaměstnanců. Nezaměstnanost rázem skokově narostla vlivem hospodářské recese a hromadného propouštění ve sklářství a automobilovém průmyslu.

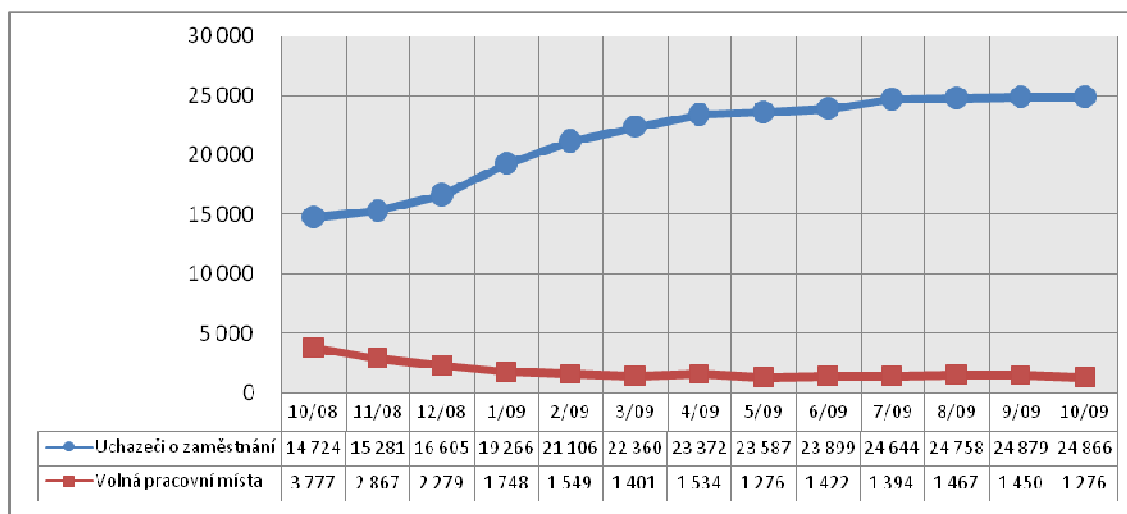
V souvislosti s úpadkem sklářství se dostavil rovněž snížený zájem o studium tohoto oboru na středních školách. V Železném Brodě dokonce přistoupili k finanční podpoře studentů prvních ročníků a upravili obsah studijních oborů. Odborníci se domnívají, že po oživení ekonomiky tito lidé nebudou mít problém najít uplatnění a v případě nezájmu o studium by pak specialisté v oboru mohli chybět.

Přesný vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje lze sledovat na obr. 10 a 11.



Obrázek 10. Porovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [15]



Obrázek 11. Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v Libereckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [15]

Z grafu je patrné, že k největšímu nárůstu nezaměstnanosti došlo právě na přelomu roku 2008/2009. Míra nezaměstnanosti se zvýšila z 6,95 na 8,21 % (tj. o 1,26 %) a počet uchazečů o zaměstnání narostl o 2 661 (z 16 605 na 19 266). Situace v kraji se nelepšila,

firmy navázané na krachující podniky se dostávaly do větších problémů a o práci přicházelo stále více lidí. Bylo potřeba zasáhnout. Úřady práce se snažily pomoci evidovaným uchazečům a připravily pro určité znevýhodněné skupiny na trhu práce celokrajské projekty zaměřené na poradenství a rekvalifikace v oblasti počítačů a řemesel. Peníze získaly především z Evropského sociálního fondu a připravily např. tyto projekty:

- Kariéra po padesátce – pro občany starší 50 let.
- Příležitost pro tebe – program zaměřený na mládež do 20 let.
- Lepší život – určeno pro občany se zdravotním postižením.
- S rodinou na trhu práce – pro nezaměstnané pečující o děti do 15 let.
- Vzdělávejte se – pro firmy, které přistoupily k omezení výroby v důsledku poklesu zakázek. Firmy nenechají zaměstnance doma za sníženou mzdu ani je nepropustí, ale pošlou je na kurz, kde si zvýší své dovednosti a vzrostou jejich šance na trhu práce. Náklady na vzdělávací aktivity a mzdy zaměstnanců po dobu kurzu jsou podnikům propláceny úřadem práce (max. 24 000 na osobu). O tento projekt projevíly podniky velký zájem.
- Zaměstnej sám sebe – pomáhá např. ženám, které se rozhodnou podnikat jako masérky a předloží podnikatelský plán, se základy podnikání a podporuje je při zakládání živnosti včetně finanční pomoci na rozjezd.

Úřady práce přišly také s žádostí, aby města zaměstnaly co nejvíce lidí na obecně prospěšné práce.

Z grafu lze také dále vyčíst, že během sledovaného období, tzn. od října 2008 do října 2009, dosahovala nezaměstnanost stabilně nejvyšších hodnot v okrese Česká Lípa. S nejhorší situací se potýkali na Českolipsku, kde se míra nezaměstnanosti v červenci 2009 vyšplhala až na 13,27 %. Hlavní příčiny lze spatřovat hlavně v silné koncentraci firem dodávajících součástky automobilovému průmyslu a krachu Crystalexu. Vůbec nejkritičtější situace zde nastala v mikroregionech Novoborsko a Cvikovsko s nezaměstnaností dokonce nad 18 %. Mírný pokles nastal v srpnu 2009, protože se podařilo znovu po čtyřměsíční odstavce zahájit výrobu ve sklářské firmě Egermann a zaměstnat cca 300 lidí. Pozitivní zprávou také je, že Crystalex už má nového vlastníka a v současné době připravuje podmínky pro výrobu strojového užitkového skla a počínaje novým rokem by měl mít v evidenci asi 350 zaměstnanců.

Ke zlepšení situace v kraji přispělo také zavedení šrotovného (státní dotace na nové auto výměnou za staré) během ledna 2009 v Německu. Firmy automobilového průmyslu zaznamenaly během března nárůst zakázek a vrátily se k plnému pracovnímu týdnu. Zabránilo se tak dalšímu propouštění a některé podniky dokonce začaly najímat alespoň agenturní zaměstnance. Přestože nemusejí být tak kvalifikovaní jako kmenoví zaměstnanci a jejich práce může zvyšovat zmetkovitost, podniky se obávají, že v případě skončení šrotovného v zahraniční a oslabení výroby, by je propouštění stálých zaměstnanců vyšlo draž. Napjatá situace na trhu práce se zlepšila i v září 2009, kdy došlo k otevření velkého obchodního centra v Liberci. Malým prodejcům vznikla další konkurence a je otázkou, jestli počet míst vzniklých v centru převyší počet potenciálně zkrachovalých maloobchodníků v důsledku odlivu zákazníků.

Přestože většina podniků se zbavovala nadbytečných zaměstnanců, existovaly firmy, které postrádaly nové posily. Můžeme říci, že se jedná především o profese, které jsou z pohledu delšího časového období v kraji neustále poptávány. Konkrétně jde o šičky, lékaře, zdravotní sestry a stavební dělníky. Například Českolipský Bombardier, který se zabývá výrobou vagónů pro zahraniční vlaky, o něž je velký zájem, je zavalen prací a zažívá rozmach, proto je schopen obsadit až přes sto volných míst především pro svářeče. Podle místních úřadů práce jsou na trhu obecně žádáni také elektrotechnici a strojní inženýři, kvalitní obchodníci a nákupčí, programátoři, řemeslníci, kvalifikovaní technici pro průmysl a energetiku nebo schopní manažeři. Naopak téměř s nulovou poptávkou se potýkají dělníci do výroby, na montáž a administrativní pracovníci.

Při vzniku krajů v ČR v roce 2000 měl Liberecký kraj čtvrtou nejnižší míru nezaměstnanosti, od té doby se situace změnila k horšímu a nezaměstnanost narostla skoro na dvojnásobnou hodnotu, konkrétně v polovině letošního roku tedy k 30. 6. 2009 činila 10,37 %. Liberecký kraj se rázem ocitl na třetím místě od konce, s vyšší nezaměstnaností se potýkají pouze v Moravskoslezském a Ústeckém kraji⁷. Krize ovlivnila kraj v mnoha oblastech. Silná exportní orientace kraje především v oblasti automobilového průmyslu

⁷ Zdroj: ČSÚ [20]

zapříčinila, že export zde klesl nejvíce v celé zemi. Nízký odbyt, silná koruna a výkyvy eura s dolarem způsobily propad vývozu z 100,7 mil. (2007) na cca 90 mil. Kč (2008)⁸. Klíčoví zaměstnavatelé, což jsou průmyslové podniky, propustily během prvního čtvrtletí roku přes 15 % lidí, opět se jednalo o nejvyšší propad v rámci krajů. Neustálý pokles pracovních míst krizi více prohlubuje, počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo se v říjnu vyšplhal na rekordní hodnotu⁹ 19,49 a v některých oblastech dosahuje téměř dvojnásobných hodnot. Městům chybějí peníze, neboť vyberou méně z daní, a proto musejí šetřit. Zastaví se tím rozvoj měst v následujících letech, ruší se velké i menší projekty a opraví se méně silnic či škol. Krize odradila také přistěhovalce, protože zde pro ně není práce. Bankroty větších firem sebraly práci také vězňům. Najít si brigádu je skoro nemožné, firmy v rámci úsporných opatření radši rozdělují práci mezi zaměstnance. Kvůli vysoké nezaměstnanosti přibývá krádeží zejména v supermarketech a výrazně přibýlo bezdomovců ve městech. Na některé lidi dopadá úzkost, deprese, pocity bezvýchodnosti, nespavost apod. ze ztráty zaměstnání. Z pozitivních účinků ekonomické recese lze uvést oslabení konkurence mezi podnikateli v porovnání s minulým rokem, lepší nabídku pracovních sil a spolupráci s úřady práce. Pro některé jedince byla ztráta zaměstnání pobídkou k založení vlastního podnikání.

Krize ovlivnila poměry na trhu práce, k současným trendům patří:

- stoupající ochota lidí dojíždět za prací,
- ubývá pracovních míst, lidé volí jistou práci a jsou ochotni pracovat za méně peněz,
- mezi nezaměstnanými jsou zkušení a kvalifikovaní lidé, zaměstnanci vnímají nejistotu a pracují lépe,
- vysoce kvalifikovaní lidé berou méně kvalifikované práce,
- manažeři jsou levnější, firmy neposkytují benefity,
- získat práci třeba jen na rok je lepší než nepracovat vůbec,
- firmy tlačí na kratší pracovní úvazky, práci z domova,
- poskytování rekvalifikací.

⁸ Zdroj: ČSÚ [11]

⁹ Zdroj: ČSÚ [14]

Vyhlídky do budoucna nejsou zatím pozitivní, kraj sleduje trend v celé ČR a lidí bez práce bude přibývat až do konce roku, možná i dále. Světová finanční krize zasáhla především výrobu a je možné, že se přesune i do služeb. Období lepších časů pravděpodobně nastane až s celkovým oživením ve světě. Je nutné počítat s tím, že zpoždění evropské ekonomiky za americkou je několik měsíců. Cílem Libereckého kraje by mělo být snížení závislosti ekonomiky především na automobilovém průmyslu a rozvoj ostatních oblastí. Veliký potenciál se nachází v cestovním ruchu. Úřady práce by měly pokračovat v rekvalifikačních a motivačních kurzech. Je důležité zavést programy na podporu nových pracovních pozic a zvýšit počet flexibilních úvazků (práce z domova, pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa aj.). Cesta z krize ve sklářském průmyslu vede přes malé firmy reagující na přání zákazníků a založené na kvalitě. Je důležité vzniklou situaci nepodcenit, neboť některé krizí nejvíce postižené oblasti leží zároveň na území, které kraj označil jako hospodářsky slabé nebo podprůměrné (viz obr. 8, str. 55), a bez pomoci by se rozdíl mezi nimi a hospodářsky silnějšími oblastmi mohly ještě více prohloubit.

4. 5. Analýza vzdělanosti obyvatel Libereckého kraje

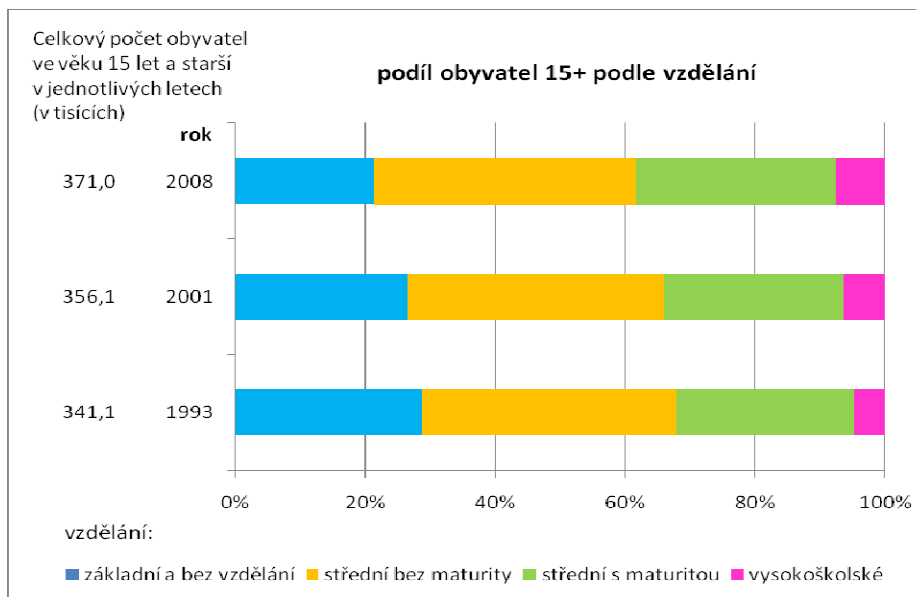
Vzdělání v Libereckém kraji zajišťovalo v roce 2008: 215 mateřských škol, 207 základních škol, 54 středních škol z toho 14 gymnázií a 8 vyšších odborných škol¹⁰. Terciární vzdělání poskytovala jediná veřejná vysoká škola – Technická univerzita v Liberci a několik soukromých vysokých škol orientovaných především ekonomickým směrem.

Vzhledem k cíli práce, který je zaměřený na strukturu absolventů terciárního vzdělávání, a se zřetelem na dostupnost informací se objektem k analýze dané situace stane Technická univerzita v Liberci (TUL).

Nejprve je nezbytné zmínit, jak se od vzniku České republiky změnila struktura populace podle vzdělání. Z grafu (obr. č. 12) lze vyčíst, že se snížil počet občanů se základním

¹⁰ Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání [34]

vzděláním a bez vzdělání a vzrostl podíl obyvatel se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.



Obrázek 12. Vývoj vzdělanostní struktury populace ve věku 15 let a více v Libereckém kraji

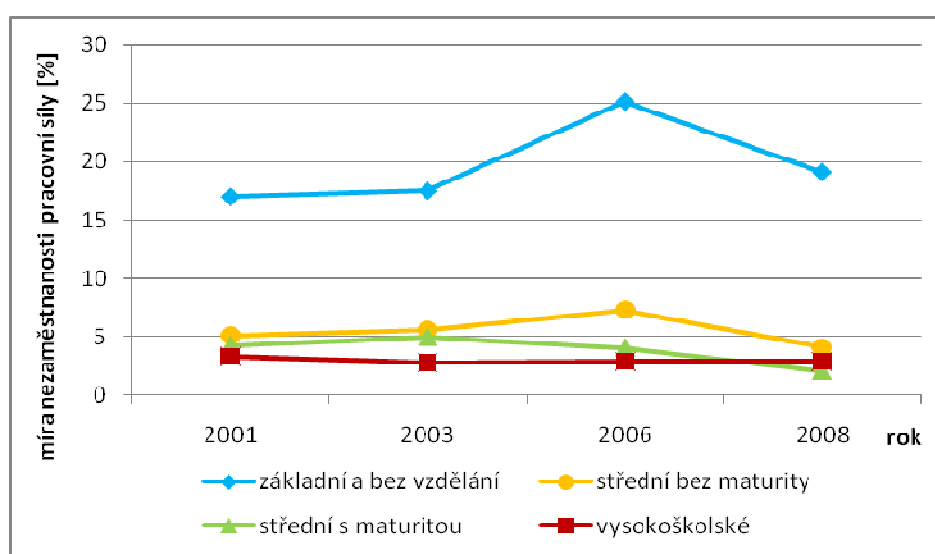
Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [23]

Počet vysokoškolsky vzdělaných lidí vzrostl v kraji mezi roky 1993 až 2008 asi o 3 % a pohybuje se nyní kolem 8 %. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj provádí porovnání školství ve svých členských zemích a z něj vyplynulo, že v ČR vlastní vysokoškolský diplom zhruba 14 % Čechů a pokulháváme tak za ostatními zeměmi, kde poměr vysokoškoláků dosahuje dvojnásobku, tedy 28 %. Zaostáváme i v celkových výdajích na školství a vzdělání, nejvíce se liší výdaje na vysoké školy, kdy země OECD vydávají asi 1,9 % HDP a Česko 1,2 %. Ve skutečnosti nemusí být rozdíl počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí mezi ČR a zeměmi OECD tak veliký, protože záleží na tom, koho podle statistik považujeme za vysokoškolsky vzdělaného. Proto lze považovat růst o 3 % za dobrý, i když by určitě mohl dosahovat vyšších hodnot.

Počet zájemců o studium na vysoké škole (VŠ) ustavičně roste, neboť vysokoškolský diplom stále zaručuje určité výhody. Jednotlivé fakulty si nemohou stěžovat na nedostatek studentů. K hlavním důvodům proč jít studovat VŠ všeobecně patří, že absolventi snadněji nacházejí zaměstnání v porovnání s méně kvalifikovanými a jsou méně ohrožení

nezaměstnaností, jejich práce je většinou zajímavější a získávají za ni vyšší odměnu. Následují podněty jako dobrá profesionální kariéra, vyšší postavení ve společnosti, rozvoj vzdělanosti a schopností nebo jednoduše žít studentský život.

Obrázek č. 13 dokládá, že vyšší vzdělání znamená i vyšší zaměstnanost. Míra nezaměstnanosti obyvatel se základním vzděláním se pohybuje nad 15 % a výrazně převyšuje nezaměstnanost ostatních stupňů vzdělání. Pozn. Ve většině evropských zemích je míra nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných lidí o 1/3 nižší než celková míra nezaměstnanosti.



Obrázek 13. Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání v Libereckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [21]

4. 5. 1 Terciární vzdělávání

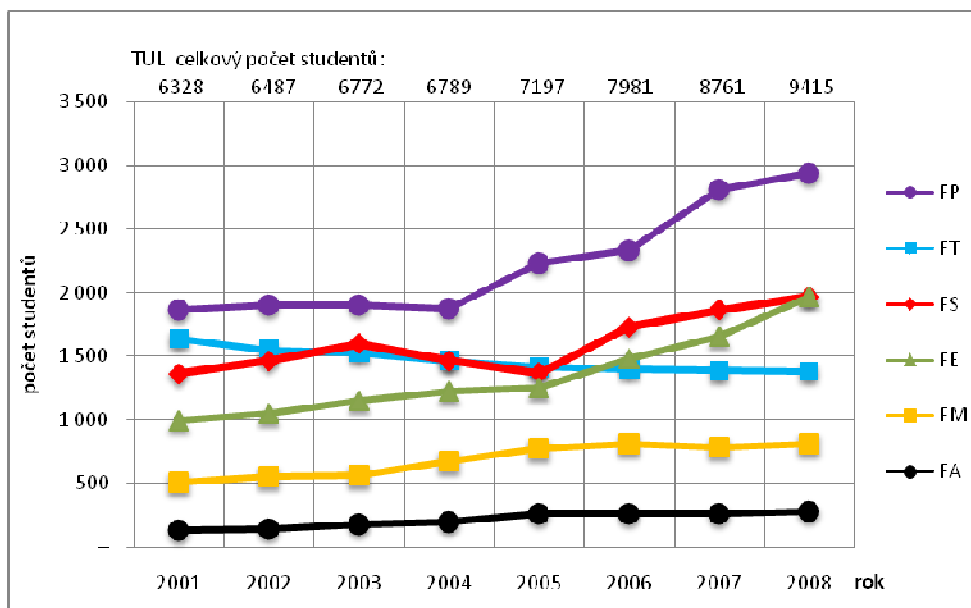
Každý jedinec si po skončení základní školní docházky volí svou potenciální školu jiným způsobem (podle zájmů, rodičů nebo postupuje vylučovací metodou). Samozřejmostí by mělo být se nad budoucím oborem studia pořádně zamyslet. Jedna z otázek, kterou si mladý člověk klade, by měla směřovat k tomu, jak se v budoucnu uplatní na trhu práce. Liberecký kraj v tomto ohledu nabízí možnost navštívit internetové stránky RISA (Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce) dostupné z: www.risa-lbc.cz, kde student nalezne všechny potřebné informace pro jeho rozhodnutí.

V případě výběru vysoké školy by se uchazeč o studium měl zajímat mimo jiné i o to, jak moc se škola orientuje na praxi nebo jestli spolupracuje se zahraničními univerzitami (představuje to záruku kvality, lze očekávat přednášky v cizím jazyce či možnost absolvovat studium v zahraničí) atp. Nejvíce uchazečů se obvykle hlásí ke studiu humanitních a společenských oborů, následují obory ekonomické, technické a pedagogické. Největší šance na přijetí okolo 90 % jsou na technických oborech.

Technická univerzita v Liberci nabízí studium nejrozličnějších oborů (viz příloha C) na níže jmenovaných fakultách:

- Fakulta strojní (FS),
- Fakulta textilní (FT),
- Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická (FP),
- Ekonomická fakulta (FE),
- Fakulta umění a architektury (FA),
- Fakulta mechatroniky, informatiky a mezioborových studií (FM),
- Ústav zdravotnických studií.

Celkový počet studentů na TUL se každým rokem navyšuje (obr. 14). V letošním akademickém roce 2009/2010 zde studuje již přes 10 000 studentů, z toho asi 5 % tvoří cizinci. Uchazeči projevují největší zájem o studium pedagogické a ekonomické fakulty, největší šance na přijetí jsou však na fakultě strojní a nejmenší naopak na fakultě umění a architektury. Počet studujících na jednotlivých fakultách ustavičně narůstá kromě textilní fakulty, což může být způsobeno úpadkem textilního průmyslu v kraji. Nejvíce posluchačů má v evidenci pedagogická fakulta, která zároveň zaznamenala největší nárůst studujících během posledních let, konkrétně od roku 2004 vzrostl počet pedagogických studentů více jak o 1000.

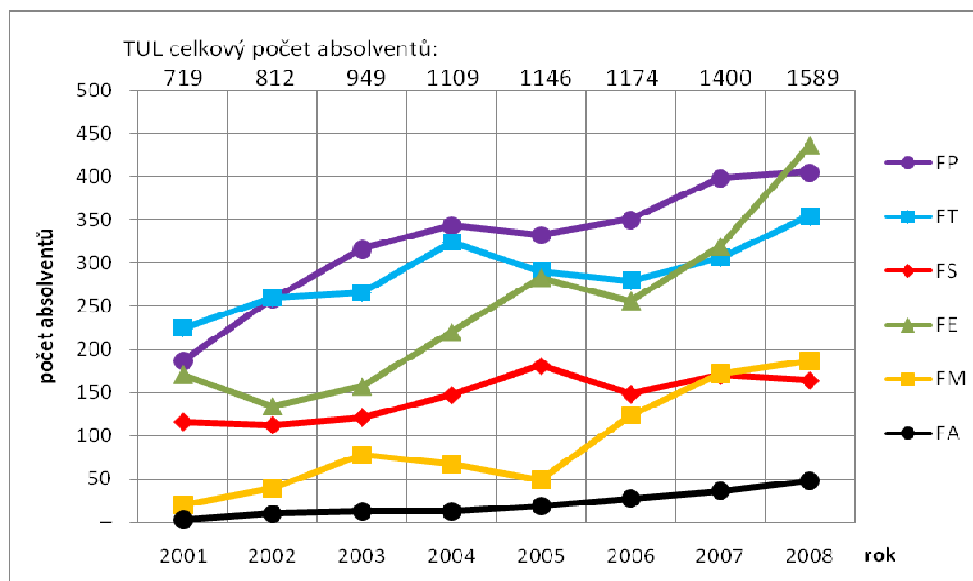


Obrázek 14. Počet studentů jednotlivých fakult TUL

Zdroj: vlastní zpracování, data z: Ústav pro informace ve vzdělávání [35]

Z hlediska konkurenceschopnosti regionu je důležité, kolik studentů univerzitu skutečně dokončí. Obzvláště významný potenciál se nachází v absolventech doktorských programů, neboť od nich se očekává, že budou z velké části přispívat k rozvoji inovací. Podstatné také je, aby absolventi zůstali v regionu, kde studují, jinak peníze vynaložené na jejich vzdělání a tím pádem i růst regionu, jsou ztracenou investicí. Následující grafy (obr. 16, 17 a 18) charakterizují zmíněnou problematiku.

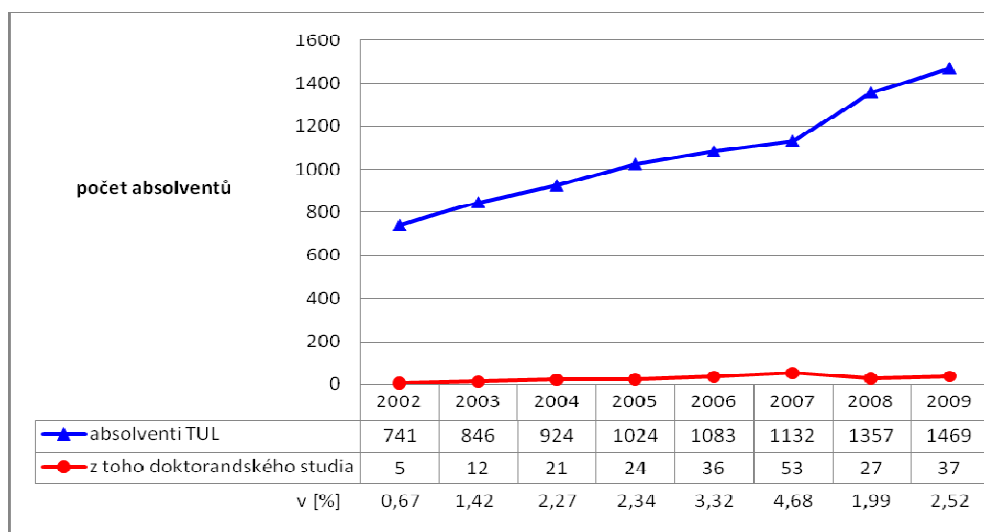
Přestože se počet absolventů během posledních osmi let více jak zdvojnásobil, nemá nárůst absolventů jednotlivých fakult většinou lineární charakter. Nejvýrazněji se zvýšil počet absolventů ekonomické fakulty, přesně se jedná o 265 jedinců. Následují fakulty pedagogická (219), fakulta mechatroniky (167), textilní fakulta (130), strojní fakulta (48) a fakulta architektury (46). Za naprosto alarmující lze ve srovnání s ostatními fakultami považovat vývoj počtu absolventů strojní fakulty. Tento fakt potvrzuje i současná situace na trhu práce v Libereckém kraji (bod 4.4.2), kde vyplynula potřeba strojních a elektrotechnických inženýrů, kvalifikovaných techniků pro průmysl a energetiku, programátorů apod. Příznivým jevem je naopak navýšení absolventů z fakulty mechatroniky.



Obrázek 15. Počet absolventů na jednotlivých fakultách TUL

Zdroj: vlastní zpracování, data z: Ústav pro informace ve vzdělávání [35]

Podle obr. č. 16 dosahuje podíl absolventů doktorských programů z celkového počtu absolventů TUL pouze velice nízkých hodnot. Mírné zlepšení nastalo v roce 2007, kdy se podíl přiblížil k 5 %. V předcházejících osmi letech opustilo VŠ 215 absolventů doktorských studií a 163 (75,8 %) jich bylo z fakult strojní, mechatroniky a textilní (technické obory). (Pro upřesnění 83 absolventů z FS, 53 - FM, 44 - FE, 27 - FT, 8 - FP a 0 - FA).



Obrázek 16. Podíl studentů doktorandského studia na TUL

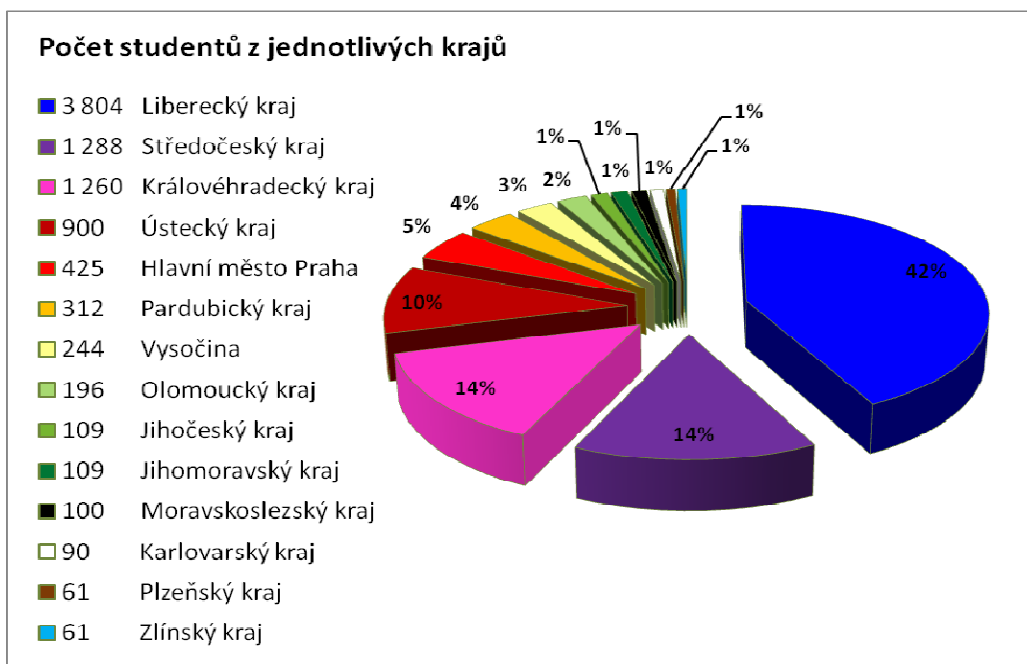
Zdroj: vlastní zpracování, data z: Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy [32]

V roce 2008 bylo v Libereckém kraji evidováno 81 pracovišť výzkumu a vývoje (VaV), z toho 67 (tj. 82,7 %) subjektů působilo v podnikatelském sektoru a 60 (tj. 74,1 %) subjektů bylo zaměřeno na technické vědy. V technických vědách bylo zaměstnáno 1488 (tj. 86,2 %) lidí z celkových 1727 fyzických osob ve VaV. Strukturu zaměstnaných vytvářeli pracovníci: výzkumní 50,3 %, techničtí 36,7 % a ostatní 13,0 %. Podle dosažené kvalifikace působilo ve VaV např. 650 osob s vysokoškolským vzděláním, 80 osob (4,6 %) zakončilo VŠ doktorským studiem a 692 osob mělo ostatní vzdělání¹¹.

Stálo by za zvážení, jestli nepodpořit doktorská technická studia a vychovávat tak nové kvalitní vědecké pracovníky. Míra nezaměstnanosti takto vzdělaných lidí se pohybuje téměř na nule, z absolventů TUL nebyl nalezen jediný nezaměstnaný. A navíc většina vědeckých pracovníků v Libereckém kraji se zabývá technickými vědami a pouze 4,6 % ze všech zaměstnanců VaV absolvovalo doktorská studia.

Následující graf zachycuje studenty TUL podle jejich místa trvalého bydliště. Jak je vidět, na univerzitě studují lidé pocházející ze všech krajů České republiky. Dalo se předpokládat, že největší podíl budou tvořit studenti z Libereckého kraje (42 %). Následují přilehlé kraje Středočeský a Královéhradecký (14 %) a Ústecký kraj (10 %). Jestliže v Libereckém kraji budou pro absolventy vytvořeny příznivé podmínky nejen ohledně jejich uplatnění na trhu práce, ale myslí se tím i faktory jako např. dobrá dopravní infrastruktura či fungující trh s byty, je pravděpodobné, že studenti z již zmiňovaných krajů (vytváří 80 % studentů) by se zde mohli natrvalo usadit.

¹¹ Zdroj: ČSÚ [18]

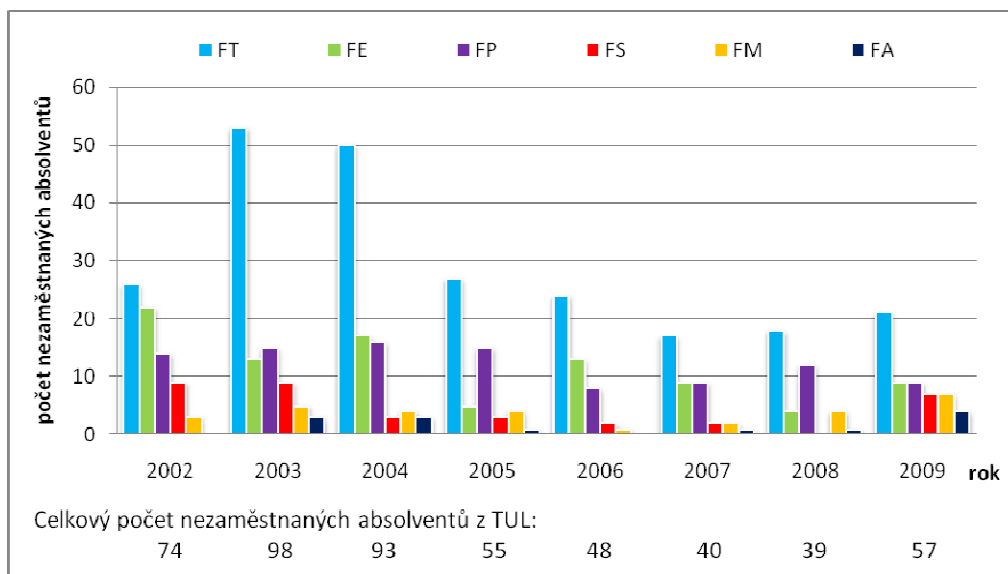


Obrázek 17. Struktura studentů TUL podle jejich trvalého bydliště

Zdroj: vlastní zpracování, data z: Ústav pro informace ve vzdělávání [35]

Pozn. Data byla zpracována za rok 2008, neboť podíl studentů podle jejich trvalého bydliště se mění proporcionálně s nárůstem celkového počtu studentů na TUL.

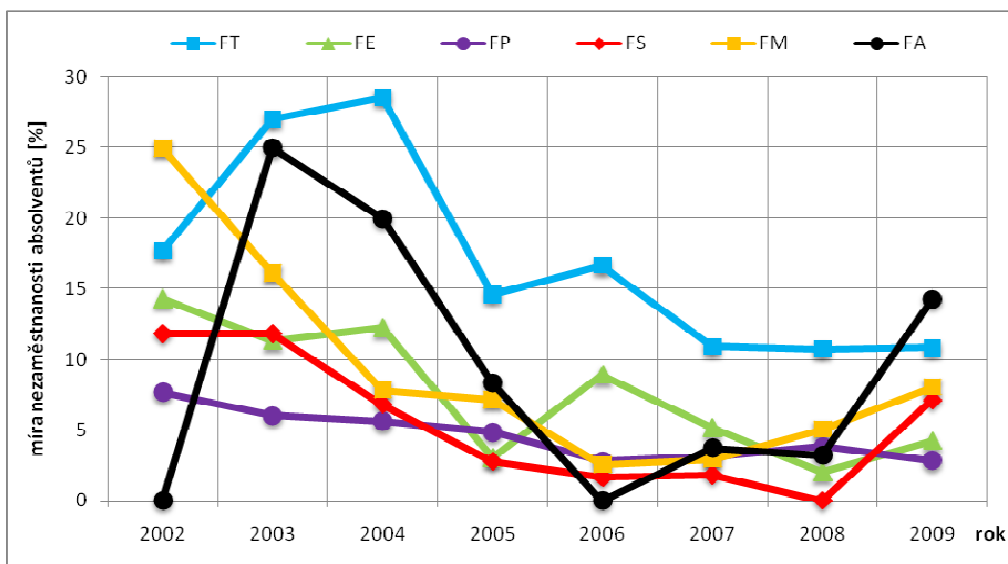
Pro zjištění, jestli je o absolventy jednotlivých fakult na trhu práce zájem, byl použit ukazatel míry nezaměstnanosti. Na obrázcích č. 19 a 20 jsou zachyceny počty nezaměstnaných absolventů za všechny formy studia a jejich míry nezaměstnanosti. Pod pojmem nezaměstnaný absolvent se rozumí uchazeč o práci registrovaný na úřadu práce, který úspěšně ukončil školu maximálně před dvěma roky. Počet nezaměstnaných absolventů VŠ je počet těch, kteří ve zvoleném období absolvovali VŠ a ke zvolenému měsíci a roku byli nezaměstnaní. V tomto případě to znamená, že zvolíme-li například rok 2008, údaje se týkají absolventů, kteří absolvovali v období květen 2007 až duben 2008.



Obrázek 18. Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů TUL podle fakult

Zdroj: vlastní zpracování, data z: Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy [32]

Míra nezaměstnanosti absolventů je počítána jako podíl počtu nezaměstnaných absolventů ku rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem absolventů dále studujících na VŠ.



Obrázek 19. Míra nezaměstnanosti absolventů TUL podle fakult

Zdroj: vlastní zpracování, data z: Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy [32]

Z grafu jasně vyplývá, že nejhůře se na trhu práce uplatňují absolventi textilní fakulty a dosahují pravidelně nejvyšší míry nezaměstnanosti. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti si stabilně udržují absolventi fakulty pedagogické. Hlavní příčinou může být, že snadno nacházejí zaměstnání v jiných oborech, než těch, které vystudovali. Najít si práci nemají problém také absolventi fakult architektury, mechatroniky a strojní. Za posledních osm let se tyto tři fakulty podílely na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů zhruba 15 %. Jejich míra nezaměstnanosti se ocitla i na úrovni 0 %, což svědčí o tom, že poptávka po absolventech technických oborů tu existuje a zřejmě převyšuje i nabídku.

Z celkového pohledu lze říci, že se situace na trhu práce vyvíjela příznivým směrem, neboť počínaje rokem 2003 klesal každoročně celkový počet nezaměstnaných absolventů TUL z 98 na 39 v roce 2008. Ke zvýšení nezaměstnanosti absolventů v podstatě ze všech oborů v roce 2009 dochází pravděpodobně v důsledku světové finanční krize a s ní nastupující recese hospodářství.

4. 5. 1. 1 Zhodnocení současného stavu, dílčí závěry a doporučení:

- Od vzniku ČR se v Libereckém kraji změnila struktura populace podle vzdělání – snížil se počet občanů pouze se základním vzděláním ve prospěch středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných lidí. Podíl obyvatel s terciárním vzděláním dosahuje 8 %.
- Vyšší vzdělání znamená i vyšší zaměstnanost.
- Neustále narůstá počet studentů na TUL (nejvíce studentů má pedagogická fakulta).
- Během posledních osmi let se zdvojnásobil počet absolventů TUL, nejvyšší nárůst absolventů zaznamenala fakulta ekonomická.
- Podíl absolventů doktorských programů je malý – nedosahuje ani 5 %.
- Nejvyšší nezaměstnanost mají absolventi textilní fakulty, nejnižší naopak pedagogické fakulty. S nulovou nezaměstnaností se setkávají absolventi technických oborů (zejména ze strojní fakulty).

1) Nedostatek technických odborníků

Liberecký kraj se vyznačuje tím, že více než polovina jeho obyvatel je zaměstnaná v tzv. sekundárním sektoru, viz tabulka 5. Sektorová zaměstnanost, str. 56). V nadcházející tabulce č. 6 můžeme vidět podrobnější členění odvětví, ve kterých jsou obyvatelé kraje zaměstnáni.

Tabulka 6. **Klasifikace zaměstnaných občanů podle odvětví činnosti**

Odvětví činnosti zaměstnaných v NH (klasifikace podle OKEČ)	Rok 1993	Rok 2000	Rok 2008
Celkem (v tis.)	209,8	201,9	199,7
Zemědělství, myslivost a související činnosti	8,5	4,5	3,2
Lesnictví, rybolov, chov ryb a související činnosti	2,7	1,5	2,0
Těžba nerostných surovin	4,2	2,7	1,8
Zpracovatelský průmysl	76,6	76,8	80,4
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	3,7	2,9	2,9
Stavebnictví	18,6	22,0	18,0
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	24,8	19,9	21,6
Ubytování a stravování	8,2	7,0	6,0
Doprava, skladování a spoje	15,3	12,0	12,5
Finanční zprostředkování	1,7	3,2	3,4
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	4,8	7,6	8,2
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	12,3	10,4	10,5
Vzdělávání	13,6	11,3	9,6
Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	9,2	10,5	12,2
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	5,6	9,5	7,5
Činnosti domácností	-	-	-
Externí organizace a instituce	-	-	-
Nezjištěno	-	-	-

NH – národní hospodářství

OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností

Zdroj: ČSÚ [22]

Na prvním místě nalezneme zpracovatelský průmysl zastoupený především strojírenstvím s 80,4 tisíci obyvateli. Následují odvětví obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží a stavebnictví. Tyto tři odvětví zaměstnávají celkem 60 % práceschopné populace. Technické obory se podílejí na HDP třemi čtvrtinami¹². Dříve byly nosnou linií textilní stroje, ale dnes se do popředí dostal automobilový průmysl spolu s informatikou,

¹² Zdroj: ČSÚ [17]

robotizací, automatizací, moderními materiály a kybernetikou. Společnost je vlastně postavená na technice a technologiích a k tomu, aby správně fungovala, potřebuje především dostatek technicky vzdělaných odborníků.

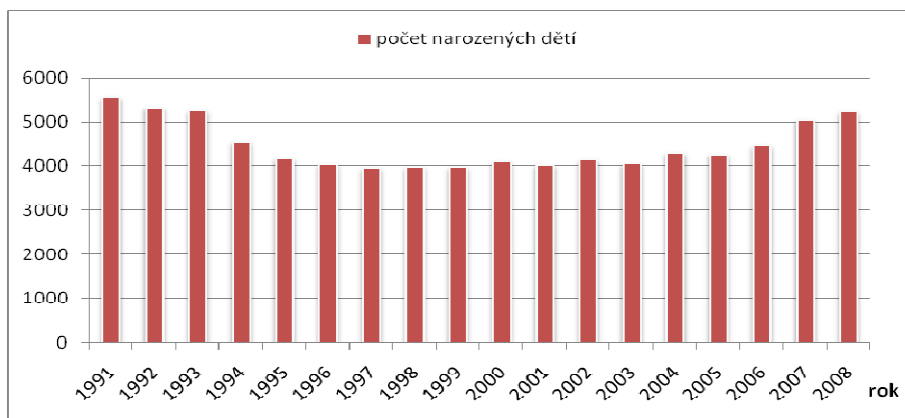
Z průzkumu vyplynulo, že v Libereckém kraji se každoročně zvyšuje počet terciárně vzdělaných lidí, ale v celkovém složení obyvatelstva stále zaujímá pouze malou část. TUL se snaží pomocí struktury nabízených studijních oborů, aby potřeba vzdělaných absolventů korespondovala s potřebami trhu práce, ale bohužel se neustále projevuje nedostatek technicky vzdělaných lidí. Přitom právě absolventi těchto oborů nemají problémy při hledání zaměstnání a mohou si vybírat. Studium technických oborů je sice náročné, ale určitě se vyplatí. Nemalou motivací ke studiu může být například i finanční odměna za kvalitní diplomovou práci, červený diplom nebo ukončení školy v termínu, kterou poskytují na strojní fakultě.

Nedostatek technicky vzdělaných odborníků není problémem jen na úrovni terciárního vzdělávání, ale s nedostatkem zájmu se setkávají i na středních školách. TUL se snaží tento trend zvrátit a v letošním roce zahájila projekt Starttech – Začni s technikou, který si klade za cíl vzbudit zájem o techniku resp. studium technicky zaměřených oborů a v budoucnu i o vědeckou práci. Projekt byl podpořen Evropskou unií z Operačního programu Vzdělávání a konkurenceschopnost a je zaměřen na žáky středních i základních škol. Partnery univerzity se staly dvě místní školy a Krajská vědecká knihovna v Liberci. Školy chtějí vzbudit zájem u mladé generace pomocí technicky zaměřených akcí, na které by mládež chodila dobrovolně ve volném čase. Nedílnou součástí bude řada interaktivních pomůcek, soutěží o ceny, her, kurzů a seminářů. Na podporu technických oborů se zaměřil i samotný Liberecký kraj. Počínaje podzimem roku 2007 spustil kampaň s názvem TECHyes. K projektu se postupně připojili další partneři a jeho působnost by měla být rozšířena na celostátní úroveň. K podpoře odborného vzdělávání bylo sestaveno sedm pilířů, v nichž jsou uvedena doporučení k tomu, aby se zvýšila kvalita a intenzita spolupráce mezi vzděláním a trhem práce. Lze se domnívat, že kampaň přinesla malé zlepšení, protože loni se i přes úbytek žáků na školách daný demografickým vývojem podařilo udržet, či dokonce zvýšit podíl žáků na technických školách v kraji. Jednalo se především o obory: strojírenství, doprava, stavebnictví, elektrotechnika a mechatronika.

Nelze ovšem vyloučit, že na navýšení žáků měly vliv jiné okolnosti. (Více informací o kampani TECHyes na internetových stránkách www.techyes.info). O podporu technických oborů se snaží i samotné firmy, protože nemají dostatek odborníků. Automobilové firmy zahájily akci *Auta nás baví* a České dráhy stipendijní program Čédés.

2) Nepříznivý demografický vývoj v devadesátých letech minulého století

Ohrozit rozvoj Libereckého kraje může nejen nedostatek kvalifikovaných technických odborníků, ale také úbytek potencionálních studentů zapříčiněný nepříznivým demografickým vývojem v devadesátých letech minulého století, kdy se rodilo méně dětí. V grafu (obr. 21) jasně vidíme propad počtu narozených dětí zejména v letech 1997 až 1999. Oproti roku 1991 činí rozdíl přibližně 1 500 dětí.



Obrázek 20. Přehled počtu narozených dětí v období let 1991 – 2008 v Libereckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [9]

Tento problém začínají pociťovat již na středních školách, kam tyto populačně slabé ročníky nastupují a nebude dlouho trvat a obdobné potíže zastihnou i vysoké školy. Aby VŠ nepocítily pokles v počtu přihlášených studentů, budou se muset více snažit přilákat maturanty a budoucí uchazeče o studium, jinak jim s poklesem studentů ubudou i peníze, které dostávají od státu. V tomto ohledu jsou mnohem aktivnější soukromé vysoké školy, neb od státu nedostávají nic, a proto lákají uchazeče na různé benefity. Můžou tak získat nerozhodné uchazeče, což opět může přispět ke ztrátě potenciálně technických lidí, protože soukromé školy jsou orientované zvláště humanitním či ekonomickým směrem.

3) Chybějící spolehlivé informace o uplatnění absolventů na trhu práce

Když si studenti vybírají svoji budoucí vysokou školu, mají jistě dostatečné množství informací o různých školách, ale určitě jim chybí nějaký spolehlivý žebříček, podle kterého by mohli vybrané školy porovnávat. V západních zemích, kde panuje mezi univerzitami velká konkurence, mají žebříčky tradici a hrají důležitou roli v boji o studenty, pedagogy a samozřejmě i o finance, určují prestiž univerzity. K nejznámějším mezinárodním žebříčkům patří THES(The Times Higher Education Supplement), který každoročně zveřejňuje britský deník The Times a porovnává univerzity z celého světa. Z českých univerzit se v něm bohužel vyskytuje pouze Univerzita Karlova. V posledních letech se v ČR objevují vlivem zvyšující se nabídky vysokých škol žebříčky sestavované podle různých kvalitativních a kvantitativních ukazatelů. Smyslem je snadnější orientace pro uchazeče o VŠ, budoucí zaměstnavatele absolventů nebo sponzory, kteří chtějí školy podpořit. Bylo by dobré, kdyby byl vytvořen jednotný žebříček na celostátní úrovni, který by poskytoval informace o uplatnění absolventů daných studijních oborů z jednotlivých univerzit. Budoucí studenti by měli větší šance správně se rozhodnout a vybrat si obor, po jehož absolvování se nebudou muset strachovat, že neseženou odpovídající zaměstnání.

4) Zavedení školného

Rozhodování o budoucím studijním oboru by také zásadně ovlivnilo zavedení diskutovaného školného. Studenti by již nenastupovali na jakoukoli vysokou školu, aby získali titul a s ním vyplývající výhody, ale vybírali by si obor podle profese, které by se v budoucnu chtěli věnovat. Zavedením školného by se docílilo také vyšší motivace studentů k intenzivnějšímu studiu a zároveň by studenti požadovali lepší služby v podobě vyšších nároků na kvalitu studia. S finanční participací studentů přichází hrozba, že se vzdělání stane nedostupné pro nižší příjmové skupiny a že se sníží poptávka po oborech, které jsou i bez zavedení školného finančně náročné. Jmenované nevýhody by se mohly odstranit nebo alespoň snížit zavedením prospěchových stipendií a výhodných půjček.

5) Dobrovolná školní praxe pro studenty bez zkušeností

Ve společnosti existují lidé, kteří při hledání práce nemají větší potíže. Vyskytují se však mezi nimi určité skupiny obyvatelstva a ti jsou při vstupu na trh práce omezeni. Jedná se především o: dlouhodobě nezaměstnané, občany s nízkým vzděláním, národností menšiny,

matky samoživitelky, osoby starší padesáti let, ale bohužel i absolventy škol. Hlavním důvodem, proč absolventi mají problém získat zaměstnání, je nedostatečná, v některých případech nulová praxe.

V dnešní době mnozí studenti častokrát zanedbávají školní docházku, protože si přivydělávají na různých brigádách. Jestliže pracují na částečný pracovní úvazek a v oboru, kterému se chtějí věnovat, mají nesmírnou výhodu. Většinou se ale jedná o krátkodobé brigády, kde student mnoho zkušeností do budoucí práce nenabere. Navíc pokud po skončení školy neseženou práci a zaregistrují se na úřadu práce, nedosáhnout ani na státní podporu v nezaměstnanosti kvůli nesplnění podmínky odpracované doby. Překonání této překážky by mohla vyřešit dobrovolná školní praxe. Jelikož během prvních let studia dochází k největšímu protřídění studentů a neúspěšní odcházejí, bylo by vhodné zařadit praxi spíše ke konci studia. Různé studijní obory mají školní praxe ve studijních osnovách zařazenou, ale všeobecně se z nich spíše vytrácí a některé se vzhledem k jejich délce míjejí účinkem. Jestliže se studenti na praxi dostanou, mívají strach, že budou své kolegy při práci jen otravovat a ubírat jim pracovní čas. Vzájemná spolupráce přitom může být přínosná pro obě strany. Student zakusí, co obnáší život zaměstnance a poté co se rozkouká a začne využívat získané znalosti, může ušetřit čas a usnadnit práci svým kolegům. Není snadné stanovit optimální délku praxe tak, aby byla pro studenta přínosná. Praxe by hlavně měla být velice intenzivní, tzn., aby se za tu dobu stihl student něco přiučit a dokázal se ve firmě orientovat a pochopil, jak skutečně funguje, což mnohým usnadní psaní diplomových prací. Kdyby byla praxe povinná, mohlo by to některé studenty odradit. Jednak z důvodu, že jí nepotřebují a protože délka studia by se prodloužila a vzrostly by i finanční náklady na studium. Mohl by vzniknout problém s umístěním velkého množství studentů, poněvadž firmy mnohdy nevitají praktikanty s otevřenou náručí. Dalo by se využít státních prostředků v podobě finančních úlev nebo příspěvků pro zainteresované podniky. Důležitá by byla i kontrola z řad pedagogů nad průběhem praxe. Studenti, kteří neměli možnost absolvovat nabízené stáže firem a jsou bez jakýchkoli kontaktů a pracovních zkušeností by dobrovolnou praxi jistě uvítali, dodala by jim sebedůvěru a byla by pro ně velice přínosná při vstupu na pracovní trh.

6) Obecná doporučení

- Zkvalitnit úroveň vzdělávání (materiálně technické zázemí, personální zabezpečení).
- Podpořit mezinárodní spolupráci a mobilitu studentů v rámci výměnných stáží. Zdůrazňovat možnost studia v zahraničí spolu s výhodami, které to přináší (zlepšení v cizím jazyce, poznání nové kultury, získání zkušeností). Možnost diskusí se studenty, kteří stáže již absolvovali.
- Větší podpora vědy a výzkumu tedy inovací. Pořádání diskusí se studenty, kdy vědečtí pracovníci objasňují náplň své práce a informují o dosažených výsledcích. Zapojení studentů do vědeckých výzkumů, kdy pod odborným vedením budou vypracovávat zadané úkoly. Motivací jim bude nejen to, že poznají výzkumné pracoviště, ale i odměna ve formě např. finančních stipendií pro nejlepší studenty.
- Hlubší spolupráce univerzit s podnikatelskou sférou. Takováto kooperace přináší výhody oběma stranám. Studenti získají přístup k moderním technologiím a zjistí, jak by mohla vypadat jejich budoucí práce a firmy si mohou vytipovávat své potenciální zaměstnance. Motivací by mohly být daňové výhody v případě spolupráce pro zainteresované firmy.
- Rozšířit nabídku vzdělávacích programů (lékařské, právnické) a neustále je upravovat podle potřeb trhu práce.

4. 5. 2 Možnosti a postavení absolventů s terciárním vzděláním na současném trhu práce

Pokud student po několika letech studia zdárně absolvuje, může:

1. nastoupit do praxe. Nejsnáze se uplatňují absolventi technických oborů, kteří umějí jazyky a mají již pracovní zkušenosti v daném oboru.
2. založit vlastní podnikání. Pokud má dost odvahy, přijde se správným nápadem a nabídne zákazníkům něco nového, je šance úspěchu velká.
3. jít dále studovat např. jazykovou školu a zakončit jí státní nebo mezinárodní jazykovou zkouškou, nebo si najde dočasně práci, při níž si bude ještě zvyšovat svoji kvalifikaci, případně se rekvalifikovat.

4. odjet do zahraniční.
5. se také ocitnout v situaci, že nenajde žádnou pracovní příležitost a zařadí se do evidence na úřadu práce.

4. 5. 2. 1 Studium v zahraniční

V současné době studenti odjíždějí do ciziny s jiným cílem než sbírat ovoce, aby si přivydělali. Mnohem častěji se vydávají za hranice s úmyslem zdokonalit se v cizím jazyce, poznat nové věci a hlavně získat odbornou praxi a zkušenosti, které zaměstnavatelé ocení, a jejich šance nastoupit do vysněného zaměstnání se tím značně zvýší. Absolvují např. stáže u zahraničních firem, kde se pod vedením schopných manažerů zdokonalují ve svém oboru. Z hlediska regionální konkurenceschopnosti je důležité, aby se občané dále rozvíjeli a zdokalovali, ale důležitější je, aby se vraceli do svého kraje a získané zkušenosti v zahraniční po návratu využívali v praxi.

4. 5. 2. 2 Nezaměstnaní absolventi

Bohužel díky nynější situaci na trhu práce se s nezaměstnanými absolventy setkáváme stále častěji. Proto by měli podniknout veškerá opatření, aby se do této situace nedostali. Tzn. při hledání práce být velice aktivní, využít nejruznější poradce k napsání vhodného životopisu a řádně se připravit na přijímací pohovor. Mnozí absolventi mají problém s tím, že postrádají praxi a nemají tedy co uvést v životopise. Měli by se proto zaměřit na jejich zkušenosti a dovednosti, odborné praxe, zahraniční stáže, jazykové kurzy, brigády, upozornit na důležité školní projekty, seminární či diplomové práce. Čerství absolventi mívají také mnohdy nerealistické představy o svých znalostech a schopnostech i o možnostech svého budoucího zaměstnavatele. Mladí lidé často nadhodnocují znalost cizích jazyků a schopnosti práce na počítači.

Dříve firmy nabíraly absolventy vcelku bez problémů, ovšem od vzniku hospodářské krize a tedy v období kolísavosti trhu, se situace změnila a je cítit, že o ně moc nestojí, volná místa ani nemají a pokud ano, vsázejí na jistotu a obsazují je zkušenými lidmi, kteří nepotřebují tolik času na zapracování. Přesto obsadit některé pozice vhodnými lidmi je stejně obtížné jako před rokem. Na rozdíl od dřívějších let nestačí, že absolvent má vysokoškolský diplom a umí cizí jazyk. Naprostou nutností je praxe získaná již při studiu a

na to by studenti neměli zapomínat. Vhodným prostředkem k získání informací a konkrétních nabídek mohou být veletrhy pracovních příležitostí pořádané univerzitami. Firmy, které se na nich prezentují (především velké společnosti) nabízejí mladým lidem na studiích možnost spolupráce při psaní diplomové práce, práci na částečný úvazek, stáže nebo speciální programy, v rámci nichž si mohou zájemci vyzkoušet práci u dané společnosti. Zaměstnavatelé mimo jiné často hledají pracovní posilu, po níž požadují samostatnost, zájem o daný obor a schopnost sebevzdělávání. Někdy dávají přednost motivovaným lidem před těmi s patřičným vzděláním a většími zkušenostmi, neboť je práce baví a jsou ochotni v případě potřeby v ní zůstat déle, udělat práci navíc, jejich výkon je rychlejší a vztahy na pracovišti přívětivější.

Výhody a nevýhody absolventů pro firmy:

Firmy u absolventů oceňují vysoké pracovní nasazení, zdravou drzost a schopnost přinášet nové a neotřelé nápady. Nicméně existuje více věcí, které zaměstnavatele od zaměstnání absolventů odrazují. Jde především o: nulovou či velmi malou praxi, vysoké finanční požadavky, špatné komunikační dovednosti, nesamostatnost, jejich sebevědomí neodpovídá kvalitě práce, chybí jim základní praktické dovednosti, nemají přehled o svém oboru v reálném světě a hlavně mají obavu, že když už si absolventa vyškolí, on zanedlouho odejde. Budovat kariéru již při škole se určitě vyplatí. Pravděpodobnost, že si číšník se zkušenostmi a znalostí anglického jazyka na stejné úrovni jako vysokoškolák bez praxe najde dříve práci, je značně vysoká.

4. 6 Struktura trhu práce podle zaměstnání a dosaženého vzdělání

Další otázka, která byla v úvodu položena, zněla, jestli má Liberecký kraj dostatek vysokoškolsky vzdělaných lidí pro rozvoj regionu. Není snadné tuto otázku jednoznačně zodpovědět, nicméně lze nalézt jisté ukazatele pro srovnání. Jak víme, v Libereckém kraji každoročně narůstá počet absolventů vysoké školy, ale z hlediska potřeb trhu práce neodpovídá jejich skladba poptávce. Stojí za zvážení, jestli zvyšování absolventů jiných než technických oborů je pro kraj perspektivní. Jestli i více absolventů bude snadno nacházet zaměstnání nebo bude pouze zvedat míru nezaměstnanosti.

Český statistický úřad v rámci výběrového šetření pracovních sil zjišťuje i data, podle kterých lze posuzovat vzdělaností strukturu pracovních míst. Údaje o zaměstnání pracovníků jsou uváděny podle klasifikace zaměstnání (KZAM), kde jsou zaměstnání pracovníků zakódována a kódy vyjadřují, jakou úroveň vzdělání by měl mít pracovník k výkonu dané profese. Přestože nemusíme znát skutečné vzdělání pracovníků, můžeme vyjádřit strukturu vzdělání, která by byla vzhledem k aktuálnímu složení zaměstnání potřebná. Jednotlivá zaměstnání jsou roztržena do základních devíti tříd, jak ukazuje nadcházející tabulka č. 7.

Tabulka 7. **Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH**

Zaměstnaní v HN podle KZAM (Klasifikace zaměstnání podle ČSÚ)		Rok 1993	Rok 2000	Rok 2008
Celkem (v tis.)		209,8	201,9	199,7
1.	Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	12,2	9,7	12,3
2.	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	13,2	15,7	14,2
3.	Techn. zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	35,3	27,6	40,4
4.	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	13,2	16,4	10,3
5.	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	23,9	24,5	20,0
6.	Kvalifik. dělníci v zem. a les. (včetně příbuz. oborů)	3,8	3,3	2,8
7.	Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	53,8	53,6	49,6
8.	Obsluha strojů a zařízení	29,5	33,2	37,9
9.	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	21,4	15,3	11,5
	Příslušníci armády	2,8	2,6	0,5
	Nezjištěno	0,7	-	-

Požadované vzdělání pro jednotlivé třídy zaměstnání:

1. - patří sem i podnikatelé s malým počtem zaměstnanců, pokud uvedou, že jejich řídicí činnost převažuje - vazba na vzdělání není,
2. - zaměstnání vyžadující převážně VŠ vzdělání, jsou zde zařazeni i lékaři, inženýři, architekti a právníci, většina pedagogických pracovníků,
- 3., 4. - středoškolské vzdělání s maturitou,
5. - středoškolské vzdělání s maturitou nebo vyučení,
- 6., 7. a 8. - předpokládá se vyučení,
9. - bez kvalifikace.

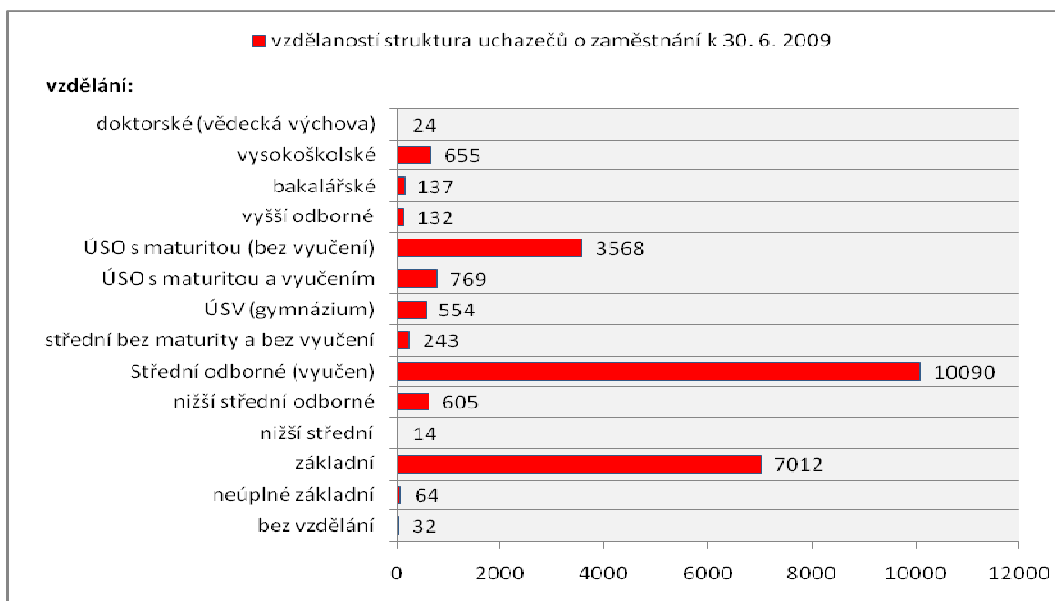
Zdroj: ČSÚ [19]

Z tabulky (č. 7) zjistíme, že zaměstnání, kde by se mohli uplatnit vysokoškolští absolventi, není mnoho. Přesněji řečeno jedná se pouze o třídu 2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci. Do této třídy jsou kromě vědeckých a výzkumných pracovníků zařazena i povolání lékařů, inženýrů, architektů, právníků a většiny pedagogických pracovníků. Dohromady je v těchto oborech zaměstnáno 14,2 tisíc lidí, což je asi 7 % populace. Vzhledem k tomu, že kraj disponuje 8 % vysokoškolsky vzdělaných lidí (obr. 12, str. 64), je pro ně kapacita vhodných zaměstnání skoro vyčerpána. Bude-li pokračovat trend neustálého nárůstu absolventů vysokých škol, bude pravděpodobně v budoucnu problém najít uplatnění v oboru s vysokoškolským diplomem.

Naopak můžeme z tabulky vyčíst, že jsou v kraji více zastoupeny profese, pro které stačí nižší stupeň vzdělání. Absolutně nejvyšší počet zaujímají řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (skoro 50 000 lidí). Sečteme-li všechny třídy (3 až 9), pro jejichž výkon není potřeba vysokoškolského vzdělání, zjistíme, že v těchto zaměstnáních pracuje 86 % obyvatel. Vypovídá to o tom, že kraj potřebuje v první řadě řemeslnicky zručné pracovníky.

Na danou situaci se můžeme podívat i z pohledu nezaměstnanosti podle dosaženého stupně vzdělání. Ke konci druhého čtvrtletí roku 2009 měly úřady práce v evidenci 23 899 uchazečů o zaměstnání, z toho 3 076 bylo ve věku 20-24 let tedy absolventů¹³. Jednalo se o druhou nejohroženější skupinu na trhu práce. V následujícím obrázku (č. 21) vidíme strukturu uchazečů o zaměstnání podle dosaženého stupně vzdělání.

¹³ Zdroj: RISA [30]



Obrázek 21. **Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého stupně vzdělání v Libereckém kraji**

ÚSO – úplně střední odborné

ÚSV – úplně střední všeobecné

Zdroj: vlastní zpracování, data z: RISA [30]

Uchazeči s vysokoškolským vzděláním zaujímali z celkového počtu 3,4 %. Jedná se o relativně nízkou hodnotu, což dokazuje, že vyšší vzdělání stále značí lepší zaměstnanost. Na druhou stranu ukončilo-li TUL v roce 2008 1 589 absolventů (obr. 15, str. 68) a v polovině roku 2009 bylo v evidenci úřadu práce 816 lidí s vysokoškolským diplomem (více jak polovina) svědčí to o tom, že absolventi určitých oborů, nemají uplatnění. Úřady práce totiž evidovaly pro tuto skupinu 109 volných míst. Jistě lze předpokládat, že kdyby současný trh práce nebyl zasažen hospodářskou krizí, daný stav by mohl být lepší.

Jako překvapující se může jevit veliký podíl nezaměstnaných osob s vyučením, neboť bylo řečeno, že kraj tyto lidi zvláště potřebuje. Jedním z důvodů může být vyučení v oborech, které nemají na trhu uplatnění, protože nejvíce volných míst, bylo právě pro tento stupeň vzdělání, konkrétně 616 míst. A druhou příčinou může být, že v dnešní době se technologie vyvíjejí neuvěřitelně rychle a s tím roste potřeba, aby i vyučení měli určité vzdělání v tomto ohledu. Proto zaměstnavatelé dávají přednost raději lidem, kteří jsou vyučení a mají zároveň i maturitní zkoušku (viz obr. 21). V případě, že by zaměstnali pouze vyučeného pracovníka, bylo by nutné mu např. pomocí rekvalifikací zvýšit jeho

úroveň znalostí, aby zvládl vykonávat svou práci odpovídajícím způsobem. Obdobné problémy se mohou vyskytnout u všech stupňů vzdělání, proto je důležité nezapomínat na celoživotní učení.

Na závěr už jen shrnutí situace na trhu práce k polovině roku 2009 prostřednictvím tabulek č. 8 a 9.

Tabulka 8. Roční změny vybraných ukazatelů trhu práce

Datum	30. 6. 2008	30. 6. 2009	roční změna
Míra nezaměstnanosti [%]	5,56	10,37	+ 4,81
Uchazeči o zaměstnání	13 554	23 899	+ 10 345
Volná pracovní místa	4 691	1 422	- 3 269

Zdroj: vlastní zpracování, data z: ČSÚ [13]

Vývoj na trhu práce v Libereckém kraji byl značně poznamenán světovou hospodářskou krizí, která vypukla v září roku 2008. V tabulce č. 8 vidíme, že míra nezaměstnanosti se během roku zvýšila o 4,81 %, vzrostl počet uchazečů o zaměstnání o 10 345 a ubylo 3 269 pracovních míst.

Tabulka 9. Struktura trhu práce podle klasifikace KZAM

Klasifikace podle KZAM		Rok 2008 počet zaměstnaných v tis.	30. 6. 2009 počet nezaměstnaných v [%]		30. 6. 2009 počet volných míst
Celkem		199,7	23 899		1 422
1.	Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	12,3	327	2,66	25
2.	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	14,2	1119	7,88	108
3.	Techn. zdravot. a pedagog. prac.	40,4	2075	5,14	323
4.	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	10,3	2219	20,54	24
5.	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	20,0	3637	16,82	146
6.	Kvalifik. dělníci v zem. a les.	2,8	205	7,32	8
7.	Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	49,6	4614	9,30	372
8.	Obsluha strojů a zařízení	37,9	3193	8,42	336
9.	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	11,5	6273	54,55	69
	Příslušníci armády	0,5	7	1,4	11
	KZAM neuvedena	-	230	-	-

Zdroj: RISA [30]

Propouštělo se v téměř všech druzích zaměstnání. Nejvíce nezaměstnaných je podle tabulky č. 9 mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky a nižšími administrativními pracovníky. V zaměstnáních s vysokoškolským vzděláním je zaměstnáno 14, 2 tisíc osob, z toho je 7,88 % nezaměstnaných.

5. ZÁVĚR

V dnešní době existuje nepřeberné množství dokumentů a informací, které se týkají nejen samotných lidských zdrojů, ale i jejich spojení se vzděláním, což potvrzuje, že lidské zdroje jistě patří mezi významné faktory ovlivňující konkurenceschopnost nejen na regionální úrovni. Diplomová práce se zabývá hodnocením konkurenceschopnosti Libereckého kraje z hlediska lidských zdrojů. Vzhledem k tomu, že kvalita lidských zdrojů je určována zejména podle dosažené úrovně vzdělání, byly v úvodní části položeny otázky, pomocí nichž měla být daná problematika objasněna.

1) Odpovídá oborová struktura absolventů vysokých škol poptávce na trhu práce v Libereckém kraji?

V rámci Libereckého kraje se celková úroveň dosaženého vzdělání obyvatel zvyšuje. Zejména mladá generace si uvědomuje důležitost vzdělání a snaží se dosáhnout nejvyššího stupně vzdělanosti, neboť s ním souvisí i větší šance uplatnit se na trhu práce. Od vzniku České republiky se v kraji změnila struktura populace podle vzdělání tak, že se snížil počet občanů pouze se základním vzděláním ve prospěch středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných lidí. Na konci roku 2008 disponoval kraj 8 % vysokoškolsky vzdělané populace. Počet studentů na Technické univerzitě v Liberci se každým rokem zvyšuje a s tím stoupá i množství absolventů, během posledních osmi let se jejich podíl zdvojnásobil. V roce 2008 nejvíce studentů absolvovalo na fakultě ekonomické (436) a pedagogické (405), naproti tomu fakulty mechatroniky a strojní opustilo téměř dvaapůlkrát méně absolventů (187 a 164).

Liberecký kraj je charakteristický tím, že více než polovina jeho obyvatel je zaměstnána v sekundárním sektoru, jde zejména o zpracovatelský průmysl (automobilový průmysl) a stavebnictví. Společnost je postavena na technice a technologiích a k zajištění správného fungování potřebuje především dostatek technicky vzdělaných odborníků. Perspektivními odvětvími na trhu práce jsou i odvětví tzv. kvartéru, kam se řadí informační technologie, strategické služby či e-business. Pro zjištění, jestli odpovídá struktura absolventů jednotlivých fakult požadavkům trhu práce, byl použit ukazatel míry nezaměstnanosti. Největší problémy s hledáním zaměstnání mají absolventi textilní fakulty a jejich míra

nezaměstnanosti dosahuje většinou nejvyšších hodnot. Naproti tomu na nejnižší úrovni se pohybuje nezaměstnanost pedagogických absolventů. S nulovou nezaměstnaností se setkávají absolventi z fakulty strojní, což vypovídá o tom, že poptávka po absolventech technických oborů v kraji existuje a pravděpodobně převyšuje i nabídku (podrobněji viz obr. č. 19 v kapitole 4.5.1). Dokazuje to i fakt, že během posledních osmi let se absolventi fakult strojní, mechatroniky a architektury podíleli na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů TUL přibližně 15 %. Vzhledem k existenci podstatných rozdílů ve výši nezaměstnanosti absolventů jednotlivých fakult, lze usuzovat, že oborová struktura absolventů se liší od požadavků trhu práce. Nedostatek technicky vzdělaných odborníků se projevuje nejen na úrovni terciárního vzdělávání. TUL i Liberecký kraj se snaží tento problém řešit, a proto zahájily kampaně na podporu zvýšení zájmu o techniku a tím pádem i studium technických oborů. K tomu, aby nabídka absolventů odpovídala požadavkům trhu práce, by mohlo pomoci zavedení školního nebo vypracovávání celostátních žebříčků o uplatňování jednotlivých absolventů v praxi.

2) Disponuje Liberecký kraj dostatečným množstvím vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří zajistí rozvoj regionu?

V Libereckém kraji jistě existuje potenciál kvalitních lidských zdrojů a navíc každoročně se zvyšuje počet absolventů VŠ. Přesto se v kraji, který je specifický průmyslovou výrobou, setkáváme na trhu práce s neodpovídající skladbou nabídky a poptávky. Současná společnost preferuje dosažení co nejvyššího stupně vzdělání, protože čím vyšší vzdělání mladí lidé získají, tím lepší vyhlídky mají při hledání zaměstnání. Rozvoj a prosperita kraje ovšem nezajistí pouze větší podíl vysokoškolsky vzdělané populace, ale uplatnění kvalitních a potřebných odborníků v praxi. Společnost jistě potřebuje vysoce vzdělané lidi, kteří přijdou s inovacemi, moderními technologiemi a ulehčí život ostatním, ale stejně tak potřebuje i zkušené a zručné řemeslníky. Z toho důvodu přeci existuje několikastupňový vzdělávací systém, ne každý chce a hlavně může studovat. V případě Libereckého kraje je otázka dosažené vzdělanosti obzvláště aktuální. Zaměstnání, kde by se mohli uplatnit lidé s vysokoškolským diplomem, není v kraji mnoho. Pracuje v nich asi 7 % populace. Jestliže má kraj 8 % vysokoškolsky vzdělaných lidí, znamená to, že s pokračujícím trendem neustálého nárůstu absolventů vysokých škol by mohl nastat

v budoucnu problém, najít pro ně vhodné uplatnění, pokud ovšem nedojde k adekvátní úpravě hospodářské struktury kraje. Na pracovním trhu v Libereckém kraji zaměstnavatelé poptávají zejména pracovníky s nižší kvalifikací. 86 % populace pracuje v zaměstnáních, kde není potřeba VŠ vzdělání. V první řadě kraj potřebuje řemeslnicky zručné pracovníky a vzhledem k tomu, že v dnešní době jsou moderní technologie součástí každodenního života, požadují zaměstnavatelé spíše pracovníky vyučené s maturitní zkouškou. Do budoucna se dá očekávat, že případné strukturální změny se mohou projevit i ve složení poptávky po práci podle vzdělanosti. Pokud se Liberecký kraj např. rozhodne snížit svoji závislost na automobilovém průmyslu a zaměří svou pozornost na rozvoj cestovního ruchu nebo přinese-li aplikace nových inovací v praxi vyšší nároky na vzdělanost zaměstnanců, změní se i struktura poptávky ve prospěch kvalifikovanějších. Proto je důležité sledovat vývoj na trhu práce a přizpůsobovat mu vzdělanostní strukturu obyvatel.

Pro konkurenceschopnost regionu je mimo jiné důležité, aby kraj vytvořil vyhovující podmínky pro vyškolené lidské zdroje a zabránil tak jejich odlivu. Podstatné je i posílit mobilitu vzdělaných lidí, aby nedocházelo k její koncentraci pouze ve velkých městech. Jestliže budoucnost závisí na konkurenceschopnosti a tedy na vzdělanosti, mělo by být prioritou dobře fungující školství v zemi. Celá situace se samozřejmě odvíjí i od stavu ekonomiky a podmínek na pracovním trhu. Všeobecnou snahou by tedy mělo být poskytování především kvalitního vzdělávání na všech úrovních s velkým důrazem na celoživotní učení.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ADÁMEK, P., CSANK, P., ŽÍŽALOVÁ, P. *Regionální hospodářská konkurenceschopnost – příručka pro představitele veřejné správy*. [online]. Bergman group, 2006. 46 s. [cit. 2008-10-26]. Dostupný z WWW: <<http://clusterpoint.cz/ke-stazeni/>>.
- [2] BAKOŠ, E., BINEK, J. a PÓČ, D. *Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty: referenční příručka*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006. 150 s. ISBN 80-7380-013-6.
- [3] HOLMAN, R. *Ekonomie. 3. aktualizované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- [4] HUČKA, M. *Strukturální politika a její regionalizace: V kontextu vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2001. 114 s. ISBN 80-86122-90-5.
- [5] KADERÁBKOVÁ, A., a kol. *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2005*. [online]. Praha: Linde, 2006. ISBN 80-86131-66-1. [cit. 2009-02-18]. Dostupné z: <<http://www.nvf.cz/observatory/2006.htm>>.
- [6] KRAFT, J. a BEDNÁŘOVÁ, P. *Ekonomie I. Teorie, grafy a příklady*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2004. 193 s. ISBN 80-7083-862-0.
- [7] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- [8] PEŠEK, P. *Podpora rozvoje problémových regionů a předvstupní pomoc Evropské unie*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2001. 163 s. ISBN 80-7044-379-0.
- [9] ČSÚ – *Demografická ročenka krajů České republiky 1991 až 2005 a Demografická ročenka krajů 1999 až 2008 – Přehled pohybu obyvatelstva – Liberecký kraj*. [online]. [cit. 2009-10-05]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4027-06-1991_az_2005> a
<[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E5003843D4/\\$File/4027090208.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E5003843D4/$File/4027090208.pdf)>.

- [10] ČSÚ *Liberecký kraj* [online]. [cit. 2009-10-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/kraj>> a
<http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.
- [11] ČSÚ *Liberecký kraj- Makroekonomika - vývoz*. [online]. [cit. 2009-11-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/makroekonomika-xl>>.
- [12] ČSÚ *Liberecký kraj- nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2009-09-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xl>>.
- [13] ČSÚ *Liberecký kraj - Nezaměstnanost v Libereckém kraji v jednotlivých měsících roku 2008 až 2009*. [online]. [cit. 2009-11-8] Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_libereckem_kraji_v_jednotlivych_mesicich_roku_2008_az_2009>.
- [14] ČSÚ *Liberecký kraj – Nezaměstnanost v Libereckém kraji v jednotlivých měsících roku 2009*. [online]. [cit. 2009-10-25]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_libereckem_kraji_v_jednotlivych_mesicich_roku_2008_az_2009>.
- [15] ČSÚ *Liberecký kraj- nezaměstnanost v okresech*. [online]. [cit. 2009-11-10]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/okresy_n>.
- [16] ČSÚ *Liberecký kraj- Statistická ročenka Libereckého kraje 2008 – Dlouhodobý vývoj kraje v letech 1993 – 2007*. [online]. [cit. 2009-09-03]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/t/13002DEDC9/\\$File/13-5101080102.pdf](http://www.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/t/13002DEDC9/$File/13-5101080102.pdf)>.
- [17] ČSÚ *Liberecký kraj – Statistická ročenka Libereckého kraje 2008. Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví OKEČ*. [online]. [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/t/13002DEE9A/\\$File/13-5101080402.pdf](http://www.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/t/13002DEE9A/$File/13-5101080402.pdf)>.
- [18] ČSÚ *Liberecký kraj- Ukazatele výzkumu a vývoje za rok 2008 v Libereckém kraji*. [online]. [cit. 2009-10-23]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/091021_vyzkum>.

[19] ČSÚ – *Trh práce v ČR 1993 až 2008 – Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH – Liberecký kraj*. [online]. [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C01/\\$File/310309113.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C01/$File/310309113.pdf)> a RISA – *Vzdělanostní a oborová struktura absolventů ve vztahu ke struktuře pracovních sil v kraji*. [online]. [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.risa-lbc.cz/view/dokumenty.do?doc=708>>.

[20] ČSÚ – *Trh práce v ČR 1993 až 2008 – Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů*. [online]. [cit. 2009-10-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348CAD/\\$File/310309166.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348CAD/$File/310309166.pdf)>. ČSÚ – *Ročenka statistiky trhu práce 2009 – Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů ČR v letech 2002 až 2009*. [online]. [cit. 2009-10-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004D4E6D/\\$File/3111090306.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004D4E6D/$File/3111090306.pdf)>.

[21] ČSÚ – *Trh práce v ČR 1993 až 2008 – Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání – Liberecký kraj*. [online]. [cit. 2009-10-05]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C7F/\\$File/310309177.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C7F/$File/310309177.pdf)>.

[22] ČSÚ – *Trh práce v ČR 1993 až 2008 - Odvětví činnosti zaměstnaných v NH – Liberecký kraj*. [online]. [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C19/\\$File/310309093.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C19/$File/310309093.pdf)>.

[23] ČSÚ – *Trh práce v ČR 1993 až 2008 – Věk a vzdělání populace – Liberecký kraj*. [online]. [cit. 2009-10-05]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C1F/\\$File/310309011.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C1F/$File/310309011.pdf)>.

[24] ČSÚ – *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – Časové řady*. [online]. [cit. 2009-02-16]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>.

[25] *Liberecký kraj* [online]. [cit. 2009-10-04]. Dostupný z WWW: <http://www.kraj-lbc.cz/public/orlk/novehsoxxx_5f71ce2745.jpg>.

[26] *Metodika vymezení hospodářsky slabých oblastí Libereckého kraje*. [online]. Krajský úřad Libereckého kraje. Odbor hospodářského a regionálního rozvoje oddělení

rozvojových koncepcí. Červen, 2007. 11 s. [cit. 4. 10. 2009]. Dostupný z WWW: <http://www.kraj-lbc.cz/public/orlk/metodika_vymezeni_hso_22c8dd2e54.pdf>.

[27] *Program rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013*. [online]. Krajský úřad Libereckého kraje. 208 s. [cit. 4. 10. 2009]. Dostupný z WWW: <http://www.kraj-lbc.cz/public/orlk/prlk_cerven2007_146dfbf98b.pdf>.

[28] *Regionální politika EU* [online]. [cit. 2008-10-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/regionalni-rozvoj/analyza/regionalni-politika-eu>>.

[29] *Regionální politika EU* [online]. [cit. 2008-10-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika>>.

[30] *RISA – Trh práce Libereckého kraje – čtvrtletní statistika k 30. 6. 2009*. [online]. [cit. 2009-11-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.risa-lbc.cz/view/dokumenty.do?doc=2683>>.

[31] *Strategie regionálního rozvoje České republiky pro léta 2007 – 2013*. [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. Praha, 2006. [cit. 2008-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.risy.cz/index.php?pid=202&omid=387&kraj=6>>.

[32] *Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy* [online]. [cit. 2009-10-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/svp/>>.

[33] *Teorie regionálního rozvoje* [online]. [cit. 2008-10-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.regionalnirozvoj.cz/teorie.html>>.

[34] *Ústav pro informace ve vzdělávání – Školství do kapsy 2008*. [online]. [cit. 2009-09-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/9/1799>>.

[35] *Ústav pro informace ve vzdělávání – Výstupy VŠ. Zavedení nové metodiky výstupů o studentech vysokých škol – Příloha 1*. [online]. [cit. 2009-10-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/612/1467>>.

- BLAŽEK, J a UHLÍŘ, D. *Teorie regionálního rozvoje nástin, kritika, klasifikace*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2002. 211 s. ISBN 80-246-0384-5.
- HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 573 s. ISBN 978-80-7261-150-8.
- MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. A 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie – stručný přehled, 2001/2002*. Zlín: CEED, 2001. 273 s. ISBN 80-902552-5-6.
- ŽÍTEK, V., KUNC, J. a TONEV, P. *Vybrané indikátory regionální konkurenceschopnosti a jejich vývoj*. Working paper č. 21/2006. 38 s. ISSN 1801-4496.
- *ČR má poloviční podíl vysokoškoláků než vyspělé státy* [online]. [cit. 2009-10-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.ct24.cz/ekonomika/66184-cr-ma-polovicni-podil-vysokoskolaku-nez-vyspele-staty/>>.
- *Mladá Fronta Dnes*. Příloha Absolventi. 18. 3. 2008.
- *OECD, Regional competitiveness and skills*. OECD Publishing, 1997. 207 pgs. ISBN 9789264156845.
- *Strategie udržitelného rozvoje České republiky*. [online]. Ministerstvo životního prostředí České republiky. Praha, 2004. [cit. 2008-12-11]. Dostupný z WWW: <[http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/strategie_udrzitelneho_rozvoje/\\$FILE/KM-SUR_CR-20041208.pdf](http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/strategie_udrzitelneho_rozvoje/$FILE/KM-SUR_CR-20041208.pdf)>.
- *Struktura regionálních ekonomik a trh práce* [online]. [cit. 2009-10-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rozvoj-regionu/struktura-regionalnich-ekonomik-a-trh/1001179/9047/>>.
- Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, §2, písm. a.

SEZNAM PŘÍLOH

- A: Odlišnosti v metodice určení nezaměstnaných podle různých organizací (1 str.)
- B: Schéma vzdělávacího systému ČR ve školním/akademickém roce 2008/9 (1 str.)
- C: Seznam akreditovaných studijních programů na Technické univerzitě v Liberci (8 str.)

PŘÍLOHY

Příloha A. Odlišnosti v metodice určení nezaměstnaných podle různých organizací

Definice nezaměstnaného podle ILO (Mezinárodní organizace práce) se liší od definice uchazeče o zaměstnání registrovaného na úřadě práce.

Za nezaměstnané se podle definice Eurostatu (zpracováno na základě doporučení - ILO) považují osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období splňují současně níže uvedené základní podmínky:

- 1) byly bez práce, tzn., nebyli v placeném zaměstnání ani sebezaměstnané
- 2) aktivně hledaly práci. Rozumí se tím: hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, registrace na úřadě práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.
- 3) byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Kromě těchto osob jsou podle definice Eurostatu klasifikovány jako nezaměstnané i osoby, které práci nehledají, protože ji už našly, ale nástup je stanoven nejpozději do 3 měsíců.

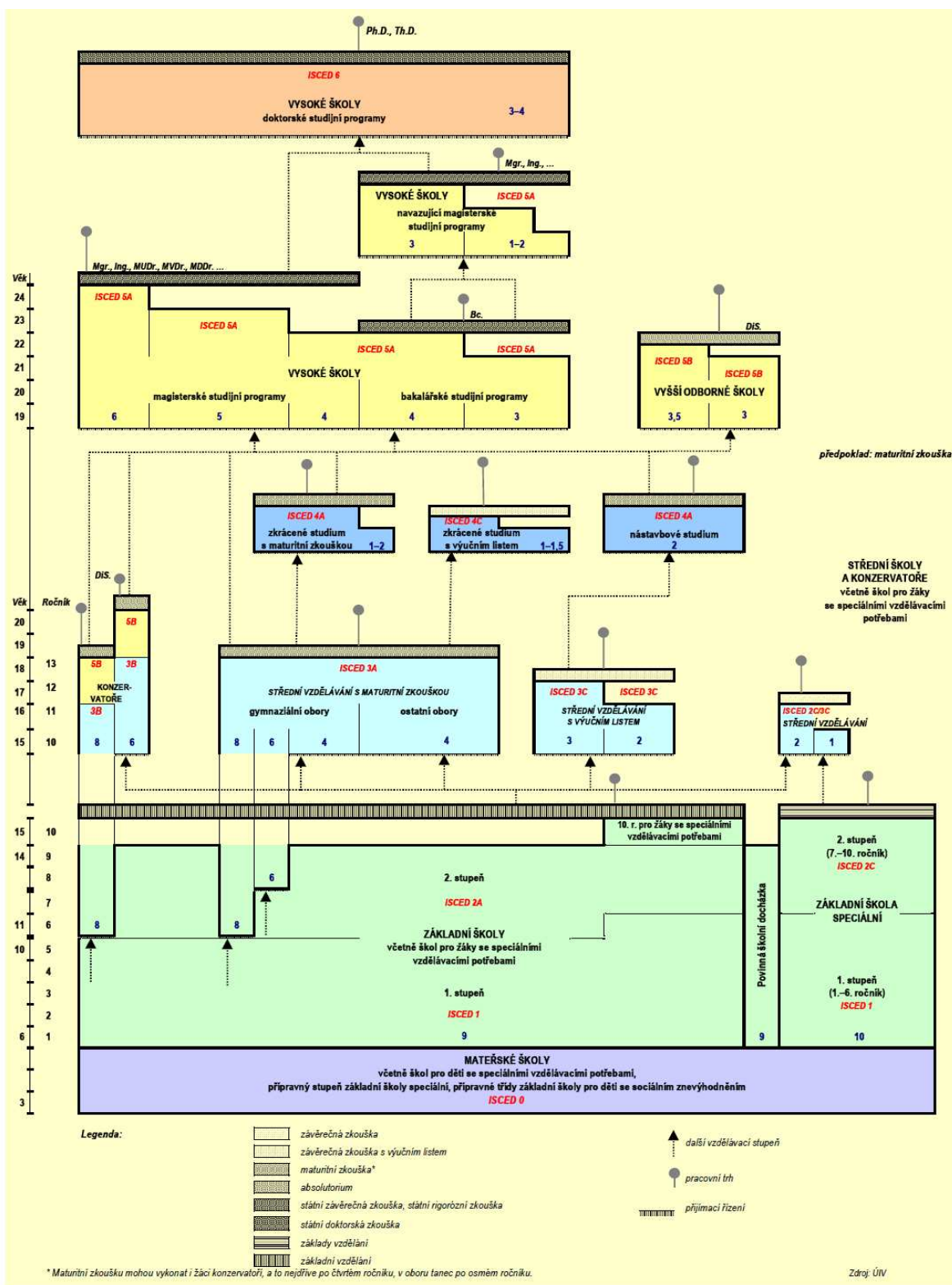
Jestliže osoby nesplňují některou z uvedených tří podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Metodická odlišnost nezaměstnaných zjištěných ve VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil) a nezaměstnaných registrovaných úřady práce je znázorněna v následující tabulce:

Registrovaní uchazeči o zaměstnání nesplňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané	Registrovaní uchazeči o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané	Neregistrovaní nezaměstnaní splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané
Registrovaní na úřadech práce (MPSV ČR)		-
-	Nezaměstnaní podle ILO (VŠPS)	

Metodika podle ILO je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje.

Zdroj: Statistická ročenka České republiky 2008. Trh práce – metodika. [online].[cit. 1. 10. 2009]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/10n1-08-2008-1000>>.

Příloha B. Schéma vzdělávacího systému ČR ve školním/akademickém roce 2008/9



Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání – Školský systém české republiky [online]. [cit. 2009-10-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/149/1731>>.

FAKULTA STROJNÍ

Kód studijního programu (STUD PROG) ¹⁴⁾	Název studijního programu	Název studijního oboru	Akreditace do	Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia ¹⁵⁾			
				B	M, N	P	FS, A
B 2341	Strojírenství	Stroje a zařízení	21.5.2011	3			PK
		Materiály a technologie	21.5.2011	3			P,K
		Výrobní systémy	21.5.2011	3			P,K
N 2301	Strojní inženýrství	Strojírenská technologie	31.12.2012		3		P,K, A
		Konstrukce strojů a zařízení	31.12. 2012		3		P,K, A
		Výrobní systémy	31.12.2012		3		P,K, A
		Automatizované systémy řízení ve strojírenství	31.12.2012		3		P,K, A
		Aplikovaná mechanika	31.12.2012		3		P,K, A
		Inovační inženýrství	10.10.2012		2		P,K
N2301	Mechanical Engineering	Innovation Engineering	10.10.2012		2		P,K, A
		Environmental Health and Safety Risk Management	31.10.2011		2		P, A
M 2301	Strojní inženýrství	Strojírenská technologie (na dostud.)	31.10.2014		5		P,K
		Konstrukce strojů a zařízení (na dostud.)	31.10.2014		5		P,K
		Výrobní systémy (na dostud.)	31.10.2014		5		P,K
		Automatizované systémy řízení ve strojírenství (na dostud.)	31.10.2014		5		P,K
		Aplikovaná mechanika (na dostud.)	31.10.2014		5		P,K
P 2301	Strojní inženýrství	Aplikovaná mechanika	31. 10.2013			3	P,K
		Výrobní systémy a procesy	31. 10.2013			3	P,K
		Materiálové inženýrství	31. 10.2013			3	P,K
P 2302	Stroje a zařízení	Konstrukce strojů a zařízení	31. 10.2013			3	P,K
P 2303	Strojírenská technologie	Strojírenská technologie	31. 10.2013			3	P,K

¹⁴⁾ Kódy studijních programů (STUDPROG): B – bakalářský studijní program, N – magisterský studijní program navazující na studijní program bakalářský, M – magisterský studijní program, P – doktorský studijní program.

¹⁵⁾ P – prezenční forma studia, D – distanční forma studia, K – kombinovaná forma studia; A – studijní programy (studijní obory) uskutečňované i v anglickém (nebo v jiném cizím) jazyce.

P2301	Mechanical engineering	Applied mechanics	31. 10.2013			3	P,K, A
		Manufacturing systems and processes	31. 10.2013			3	P,K, A
		Material engineering	31. 10.2013			3	P,K, A
P 2302	Machines and equipment	Machines and equipment design	31. 10.2013			3	P,K, A
P 2303	Engineering technology	Engineering technology	31. 10.2013			3	P,K, A

FAKULTA MECHATRONIKY, INFORMATIKY A MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Kód studijního programu (STUD PROG)	Název studijního Programu	Název studijního oboru	Akreditace do	Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia			
				B	M, N	P	FS,A
B 2612	Elektrotechnika a informatika	Elektronické informační a řídicí systémy	15.8.2012	3			P,K
		Informatika a logistika	1.8.2015	3			P K
B 2646	Informační technologie	Informační technologie	31.12.2011	3			P
B 3918	Aplikované vědy a informatika	Modelování a informatika	31.12.2011	3			P
B 3942	Nanotechnologie	Nanomateriály	31.12.2012	3			P
N 3942	Nanotechnologie	Nanomateriály	31.12.2012		2		P
N 2612	Elektrotechnika a informatika	Automatické řízení a inženýrská informatika	30.12.2015		2		P
		Mechatronika	30.12.2015		2		P
		Přírodovědné inženýrství	30.12.2015		2		P
		Informační technologie	30.12.2015		2		P
N2612	Electrical Engineering and Informatics	Mechatronics	31.12.2011		2		P,A
		Engineering of Interactive Systems	31.10.2013		2		P, A
N3901	Aplikované vědy v inženýrství	Přírodovědné inženýrství	31.12.2014		2		P, K
M 2612	Elektrotechnika a informatika	Automatické řízení a inženýrská informatika	15.8.2010		5		P
		Mechatronika	15.8.2010		5		P
		Přírodovědné inženýrství	15.8.2010		5		P
P 2612	Elektrotechnika a informatika	Technická kybernetika	15.8.2010			3	P,K
		Technická kybernetika	31.12.2014			4	P, K
		Přírodovědné inženýrství	30.5.2007			3	P,K
		Přírodovědné inženýrství	31.12.2014			4	P, K
P3901	Aplikované vědy v inženýrství	Přírodovědné inženýrství	31.12.2014			4	P, K

HOSPODÁŘSKÁ FAKULTA

Kód studijního programu (STUD PROG)	Název studijního Programu	Název studijního oboru	Akreditace do	Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia			
				B	M, N	P	FS, A
B 6202	Hospodářská politika a správa	Pojišťovnictví	31.5.2012	3			P
B 6208	Ekonomika a management	Podniková ekonomika	31.5.2012	3			P,K, A
		Podniková ekonomika – pro absolventy neekonomických fakult	31.5.2012	3			K,A
		Ekonomika a management mezinárodního obchodu	2.4.2013	3			P
		Ekonomika a management služeb	31.7.2013	3			P
B 6209	Systémové inženýrství a informatika	Podnikatelská informatika	20.10.2009	3			P
		Manažerská informatika	31.7.2013	3			P
		Informační a komunikační management	30.6.2013	3			P
B 6209	System engineering and Informatics	Information and Communication Management	30.6.2013	3			P,A
N 6209	Systémové inženýrství a informatika	Manažerská informatika	20.10.2015		2		P
N 6202	Hospodářská politika a správa	Pojišťovnictví	31.5.2012		2		P
N 6208	Ekonomika a management	Podniková ekonomika	31.5.2012 1.6.2014		2		P,A K
M 6202	Hospodářská politika a správa	Pojišťovnictví (na dostudování)	31.10.2011		5		P,K
M 6208	Ekonomika a management	Podniková ekonomika (na dostudování)	31.10.2011		5		P,K A
M 6209	Systémové inženýrství a informatika	Manažerská informatika (na dostudování)	31.10.2009		5		P, K
P 6202	Hospodářská politika a správa	Pojišťovnictví	5.5.2013			3	P, K
P 6208	Ekonomika a management	Organizace a řízení podniků	1.6.2014			2	P,K
P 6209	Systémové inženýrství a informatika	Ekonomická informatika	12.5.2014			3	P K
P 6209	System Engineering and Informatics	Economics and Informatics	12.5.2014				P,K, A

FAKULTA TEXTILNÍ

Kód studijního programu (STUD PROG)	Název studijního programu	Název studijního oboru	Akreditace do	Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia			
				B	M,N	P	FS,A
B 3107	Textil	Textilní a oděvní návrhářství	1.6.2012	3			P
		Textilní marketing	1.6.2012	3			P,K
		Technologie a řízení oděvní výroby	1.6.2012	3			P, K
		Chemická technologie textilní	1.6.2012	3			P, K
		Mechanická textilní technologie	1.6.2012	3			P, K
		Netkané textilie	1.6.2012	3			P,K
		Technické textilie	1.6.2012	3			P, K
		Textilní materiály a zkušebnictví	1.6.2012	3			P,K
		Management obchodu s oděvy	30.4.2015	3			P
		Textilní materiály a technologie (na dostud.)	31.10.2010	3			P,K, A
		Chemická technologie zkušebnictví (na dostud.)	31.10.2010	3			P
B 3107	Textile	Chemical Textile Technology	1.6.2012	3			P,A
		Mechanical Textile Technology	1.6.2012	3			P,A
		Non-wovens	1.6.2012	3			P,A
		Technology and Control of Clothing Production	1.6.2012	3			P,A
		Textile Marketing	1.6.2012	3			P,A
		Textile Materials and Testing	1.6.2012	3			P,A
N 3106	Textilní inženýrství	Textilní a oděvní technologie	1.6.2012		2		P,K
		Textilní materiálové inženýrství	1.6.2012		2		P,K
		Chemická technologie textilní (na dostudování)	31.10.2010		2		P,K
		Netkané textilie (na dostudování)	31.10.2010		2		P,K
		Textilní technologie (na dostudování)	31.10.2010		2		P,K
		Oděvní technologie (na dostudování)	31.10.2010		2		P,K
N3106	Textile Engineering	Textile Engineering	1.6.2012		2		P,A
		Textile and Clothing Technology	1.6.2012		2		P,A
		Textile Materials Engineering	1.6.2012		2		P,A
N 3108	Průmyslový management	Management jakosti	31.7.2012		2		P,K
		Produktový management	31.7.2012		2		P,K

M 3106	Textilní inženýrství	Textilní technologie (na dostudování)	31.5.2013		5		P,K,
		Oděvní technologie (na dostudování)	31.5.2013		5		P,K,
		Textilní materiálové inženýrství (na dostudování)	31.5.2013		5		P,K,
		Chemická technologie textilní (na dostudování)	31.5.2013		5		P,K,
		Netkané textilie (na dostudování)	31.5.2013		5		P,K, A
P 3106	Textilní inženýrství	Textilní technika	31.5.2010			3	P,K
		Textilní materiálové inženýrství	1.6.2012				
P 3106	Textile Engineering	Textile Materials Engineering	1.6.2012			3	P,K, A

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Kód studijního programu (STUD PROG)	Název studijního programu	Název studijního oboru	Akreditace do	Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia			
				B	M, N	P	FS A
B 7501	Pedagogika	Pedagogicko-psychologická způsobilost	19.7.2010	3			P
		Souběžné doplňkové pedagogické studium (na dostudování)	31.10.2009	3			P
B 7507	Specializace v pedagogice	Anglický jazyk se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Český jazyk a literatura se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Fyzika se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Historie se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Chemie se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Informatika se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Matematika se zaměřením na vzdělávání	19.7.2010	3			P
		Geografie se zaměřením na vzdělávání	10.10.2010	3			P
		Německý jazyk se zaměřením na vzdělávání	31.12.2012	3			P

		<i>Španělský jazyk se zaměřením na vzdělávání</i>	1.3.2011	3			P
B 7502	<i>Sociální péče</i>	<i>Sociální pedagog</i>	15.11.2007	3			K
		<i>Sociální pracovník</i>	15.11.2007	3			K
B7508	<i>Sociální práce</i>	<i>Sociální pracovník</i>	21.5.2011	3			K
		<i>Penitenciární péče</i>	21.5.2011	3			K
B 7505	<i>Vychovatelství</i>	<i>Pedagogika volného času</i>	31.12.2013	3			P, K
B7506	<i>Speciální pedagogika</i>	<i>Speciální pedagogika předškolního věku</i>	31.3.2012	3			P, K
		<i>Speciální pedagogika pro vychovatele</i>	31.3.2012	3			P, K
B 6208	<i>Ekonomika a management</i>	<i>Management sportovní</i>	9.4.2011	3			P
B 7106	<i>Historická studia</i>	<i>Kulturněhistorická a muzeologická studia</i>	1.3.2010	3			P
B 7401	<i>Tělesná výchova a sport</i>	<i>Tělesná výchova se zaměřením na vzdělávání</i>	1.6.2010	3			P
B1701	<i>Fyzika</i>	<i>Aplikovaná fyzika</i>	15.11.2012	3			P
B1301	<i>Geografie</i>	<i>Aplikovaná geografie</i>	31.12.2010	3			P
B 7310	<i>Filologie</i>	<i>Český jazyk a literatura</i>	31.12.2012	3			P
B6101	<i>Filozofie</i>	<i>Filozofie humanitních věd</i>	21.5.2011	3			P
B1101	<i>Matematika</i>	<i>Matematika</i>	31.10.2013	3			P
N 7503	<i>Učitelství pro základní školy</i>	<i>Učitelství dějepisu pro 2.stupeň základní školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství fyziky pro 2.stupeň základní školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství chemie pro 2.stupeň základní školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství informatiky a výpočetní techniky pro 2.stupeň základní školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství matematiky pro 2.stupeň základní školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství tělesné výchovy pro 2.stupeň základní školy</i>	31 7 2012		2		P
		<i>Učitelství německého jazyka pro 2.stupeň základních škol</i>	10.10.2010		2		P
		<i>Učitelství zeměpisu pro 2.stupeň základních škol</i>	10.10 2010		2		P
		<i>Učitelství anglického jazyka pro 2.st.základních škol</i>	21 5.2011		2		P
N7504	<i>Učitelství pro střední školy</i>	<i>Učitelství fyziky pro střední školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství informatiky a výpočetní techniky pro střední školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství matematiky pro střední školy</i>	31.7 2012		2		P
		<i>Učitelství všeobecně vzdělávacích</i>	31.7 2012		2		P

		<i>předmětů pro základní školy a střední školy – základy společenských věd</i>					
		<i>Učitelství všeobecně vzdělávacích předmětů pro základní školy a střední školy – český jazyk</i>	31.12.2012		2		P
N7105	Historické vědy	Historie	1.3.2013		2		P
N1701	Fyzika	Aplikovaná fyzika	21.5.2011		2		P
N1103	Aplikovaná matematika	Matematické modely a jejich aplikace (oprávnění konat rigorózní zkoušky a udělovat titul RNDr.)	1.3.2016		2		P
N7105	Historické vědy	Historie	1.3.2013		2		P
M 7503	Učitelství pro základní školy	Učitelství pro 1.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství pro 1.stupeň základních škol	10.10.2012		5		P, K
		Učitelství českého jazyka pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství anglického jazyka pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství německého jazyka pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství dějepisu pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství občanské výchovy pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství matematiky pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství fyziky pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství informatiky pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství geografie pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství chemie pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
		Učitelství tělesné výchovy pro 2.stupeň základní školy	31.10.2012		4		P
M 7504	Učitelství pro střední školy	Učitelství matematiky pro střední školy	31.10.2012		5		P
		Učitelství fyziky pro střední školy	31.10.2012		5		P
		Učitelství informatiky pro střední školy	31.10.2012		5		P
P 3901	Aplikované vědy v inženýrství	Fyzikální inženýrství	9.4.2011			3	P, K
P 1103	Aplikovaná matematika	Matematické modely a jejich aplikace	1.3.2016			3	P, K

FAKULTA UMĚNÍ A ARCHITEKTURY

<i>Kód studijního programu (STUD PROG)</i>	<i>Název studijního programu</i>	<i>Název studijního oboru</i>	<i>Akreditace do</i>	<i>Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia</i>			
				<i>B</i>	<i>M, N</i>	<i>P</i>	<i>FS, A</i>
B 3501	Architektura a urbanismus	Architektura	15.8.2012	4			P
B 8206	Výtvarná umění	Vizuální komunikace	15.8.2012	4			P
B 8208	Design	Design prostředí	1.3.2012	4			P
N 3501	Architektura a urbanismus	Architektura	15.8.2012		2		P
		Architektonické inženýrství	15.8.2012		2		P
N 8206	Výtvarná umění	Vizuální komunikace – digitální média	1.8.2011		2		P
M 3501	Architektura a urbanismus	Architektura	15.8.2010		6		P

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI*

<i>Kód studijního programu (STUD PROG)</i>	<i>Název studijního programu</i>	<i>Název studijního oboru</i>	<i>Akreditace do</i>	<i>Standardní doba studia v akademických rocích Forma studia²⁾</i>			
				<i>B</i>	<i>M, N</i>	<i>P</i>	<i>FS,A</i>
B 5341	Ošetrovatelství	Všeobecná sestra	31.12.2013	3			P,K
B 3944	Biomedicínská technika	Biomedicínská technika	1.3.2012	3			P

*Na výuce se podílí Ústav zdravotnických studií TUL.

(modře označené pouze na dostudování)

Stav ke dni 12. 8. 2009

Zdroj: TUL – Akreditované studijní programy TUL. [online]. [cit. 2009-10-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.tul.cz/urednideska/dokument-5000.html>>.